

Daniel Richard Wirawan  
192010200112 Bab 1-5.pdf  
*by*

---

**Submission date:** 15-Jun-2023 10:00AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2116345570

**File name:** Daniel Richard Wirawan 192010200112 Bab 1-5.pdf (637.37K)

**Word count:** 4615

**Character count:** 29323

## Enlargement Job Strategy for Housekeeping in Edotel Sidoarjo [Strategi Enlargement Job Housekeeping di Edotel Sidoarjo]

Daniel Richard Wirawan<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>\*.2)</sup>, Sumartik<sup>3)</sup>, Vera Firdaus<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>4)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

**Abstract.** *Job enlargement is described as horizontal job loading which is the act of assigning additional tasks to employees within the spectrum of their work and increasing the activities carried out. Considering the prevailing laws and regulations, the application of working time needs to be balanced with the proper division of labor so that the application of job enlargement can be effective without additional working time. This research is a qualitative research using a phenomenological approach. Samples were taken deliberately, namely purposive sampling technique with sequential sampling, using the "snowball sampling" technique. Through an interactive data analysis model, researchers use three components: data reduction, data display, drawing conclusions (verification). In the job enlargement strategy carried out in the housekeeping department it can be said to be successful because it was able to make a scheme become three jobs with one person.*

**Keywords -** *Enlargement, Housekeeping, Strategy*

**Abstrak.** *Enlargement job digambarkan sebagai pemuatan pekerjaan horizontal yang merupakan tindakan penugasan tugas tambahan karyawan dalam spektrum pekerjaan mereka dan meningkatkan aktivitas yang dilakukan. Mengingat undang-undangan yang berlaku penerapan waktu kerja perlu diimbangi dengan pembagian kerja yang tepat sehingga penerapan enlargement job bisa berlaku efektif tanpa adanya tambahan waktu kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologis. Sampel diambil secara sengaja, yaitu teknik purposeful sampling dengan Sequential sampling, dengan menggunakan teknik "snowball sampling". Melalui model analisis data interaktif, peneliti menggunakan tiga komponen: reduksi data, display data, penarikan kesimpulan (verifikasi). Namun penelitian ini, pada variabel enlargement job ditemukan research gap pada penelitian terdahulu yang dibuktikan dengan adanya celah berupa population gap yang merupakan jenis research gap berdasarkan produktivitas bisnis dan jangkauan populasi saat mengambil data penelitian. Pada strategi enlargement job yang dilakukan pada departemen housekeeping dapat dikatakan berhasil dikarenakan mampu membuat skema menjadi tiga pekerjaan dengan satu orang.*

**Kata Kunci -** *Enlargement, Housekeeping, Strategi*

### I. PENDAHULUAN

Karena hotel menyediakan layanan atau produk, sumber daya manusia mereka merupakan alat penting untuk mencapai tujuan mereka [1]. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat mendukung operasional bisnis dengan baik dan efektif. Sumber daya manusia (SDM) dapat membantu hotel dalam banyak hal, termasuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, jika mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Meiliza, hotel perlu dapat memberikan bimbingan atau pertumbuhan bakat seseorang untuk mendorong atau memungkinkan pekerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara efektif [1]. Potensi sumber daya manusia harus berbeda dari orang ke orang. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses dan teknik yang digunakan untuk memaksimalkan sumber daya manusia organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia ini dengan benar agar dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka secara penuh, optimal, dan tepat sasaran melalui prosedur dan struktur yang efisien [2]. Efikasi dan efisiensi perusahaan dapat ditingkatkan dengan bantuan sumber daya manusianya. Performa yang baik sangat penting untuk setiap bisnis, tetapi tidak mungkin membuat mereka semua bahagia dan termotivasi pada saat yang bersamaan. Baik bisnis maupun pekerja saling bergantung satu sama lain. Intinya perusahaan terkait langsung dengan kinerja setiap karyawan atau tim. Agar harapan dan tujuan perusahaan dapat terwujud, maka organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. [3]

Enlargement job dapat digambarkan sebagai pemuatan pekerjaan horizontal yang merupakan tindakan penugasan tugas tambahan karyawan dalam spektrum pekerjaan mereka dan meningkatkan aktivitas yang dilakukan [4]. Ini membantu mengurangi kebosanan yang timbul dari melakukan pekerjaan yang berulang setiap hari dan itu membantu memotivasi pekerja dalam suatu organisasi. Pekerjaan itu pembersihan meningkatkan produktivitas

karyawan karena memungkinkan mereka untuk mengatur batas yang diinginkan, mengontrol kualitas mereka, memperbaiki kesalahan mereka dan merencanakan pekerjaan mereka. Enlargement job membuat pekerjaan lebih menarik dengan meningkatkan cakupannya atas dasar dari jumlah tugas yang dilakukan [5]. Pekerjaan yang semakin luas dan kompleks diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan tingkat tinggi. Enlargement job memerlukan penambahan jumlah tugas dalam pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi beragam kebutuhan sosial dan pribadi karyawan. Reorganisasi dan restrukturisasi kerja didasarkan pada teori motivasi untuk memastikan bahwa tugas baru dalam desain pekerjaan memenuhi harapan karyawan. Enlargement job juga mempertimbangkan unsur prestasi kerja dan kepuasan kerja untuk menjamin keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan [4].

Namun pada dasarnya strategi ini diperuntukkan untuk hotel yang memiliki jumlah kamar tidak lebih dari 20 kamar. Dikarenakan pada kondisi lapangan, dalam satu hari seorang housekeeper terutama pada bagian Room Attendant mampu melakukan pembersihan kamar sebanyak 20 kamar dalam keadaan high season. Sehingga apabila lebih dari 20 kamar maka diperlukan satu pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sama. Maka penerapan gaji pun tidak bisa di sama ratakan mengingat jumlah kamar tiap hotel memiliki perbedaan. Sehingga pendapatan yang masuk juga tidak bisa disamakan. Pada hakekatnya gaji karyawan sangat signifikan dalam hal menarik dan mempertahankan tenaga terampil. Mereka juga membantu menentukan bagaimana suatu organisasi bekerja pada keunggulan kompetitif. Sistem gaji juga memainkan peran penting dalam kinerja strategis. Setiap 7 lar, pound, dan mata uang lain yang diberikan kepada karyawan dianggap sebagai pendapatan [6]. Program gaji juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Tingkat gaji yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Tetapi bagi perusahaan perlu mengingat keefisienan saat melakukan pengelolaan gaji terutama pada karyawan harian housekeeping sehingga tidak mengganggu pendapatan dan pengeluaran hotel.

Sedangkan pada sisi waktu kerja, karyawan memiliki kapasitas beban kerja yang biasa. Jam kerja reguler adalah waktu yang dihabiskan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Indikator jam kerja didasarkan pada pengalaman, pengetahuan, dan waktu karyawan. Indikator-indikator ini menentukan bagian mana dari hari kerja karyawan. Merencanakan pekerjaan masa depan adalah langkah dalam meningkatkan manajemen waktu. Waktu dan energi dapat dihemat dengan perencanaan yang efisien. Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja, semakin besar kemungkinan sesuatu yang berguna akan tercapai [7]. Namun, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengamanatkan bahwa semua perusahaan harus menggunakan dua sistem terpisah untuk mematuhi peraturan jam kerja yang diamanatkan undang-undang tersebut. Tujuh jam sehari, atau 40 jam per minggu, berdasarkan enam hari kerja per minggu, itulah yang dimaksud di sini. 5 hari kerja setiap minggu juga dapat dicapai dengan bekerja 8 jam sehari, dengan total 40 jam per minggu [8]. Agar perluasan lapangan kerja menjadi produktif tanpa menambah jam kerja tambahan, perlu adanya keseimbangan antara penerapan waktu kerja dan pembagian kerja yang tepat, dengan mempertimbangkan peraturan dan ketentuan yang relevan.

Namun, kesenjangan populasi, semacam kesenjangan penelitian berdasarkan produktivitas perusahaan dan jangkauan populasi, diamati dalam variabel perluasan pekerjaan di studi sebelumnya, menunjukkan adanya kesenjangan penelitian [9]. Dengan menggunakan metode knowledge map melalui aplikasi Open Knowledge Map di dapatkan hasil bahwa 27 penelitian yang membahas enlargement job cenderung menggunakan populasi pada karyawan kantor maupun pabrik. Sehingga belum adanya penelitian dengan menggunakan populasi atau sampel yang berfokus pada karyawan Housekeeping. Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki penerapan rencana perluasan pekerjaan housekeeping di Edotel Sidoarjo.

## II. LITERATURE REVIEW

Menurut [10] "Pembesaran pekerjaan" mengacu pada praktik penambahan tanggung jawab baru ke posisi yang ada. [11] mendefinisikan "perluasan pekerjaan sebagai penugasan pekerja dengan kegiatan tambahan pada tingkat yang sama sehingga menambah jumlah kegiatan yang mereka laksanakan", tetapi pekerja pada awalnya akan menerima hal tersebut dengan sikap positif, tetapi dengan penambahan beban kerja dan tidak dibarengi dengan sebuah "hadiah", karyawan hanya akan merasakan lebih banyak tanggung jawab dan memikirkan/hanya beban kerja yang melelahkan.

[12], menunjukkan bahwa ketika varian pekerjaan bertambah, jumlah dan jenis tugas yang terkait dengan setiap pekerjaan juga bertambah. Meskipun hasil dari perluasan pekerjaan ini diterima dengan kurang antusias dibandingkan strategi insentif lainnya, seperti hadiah uang, namun tetap efektif. [13], Ketika dua atau lebih pekerjaan digabung menjadi satu, ini disebut "perluasan pekerjaan", dan ini memberi pekerja kesempatan kerja tambahan. Karyawan dengan potensi pertumbuhan atau promosi dapat memperoleh manfaat dari perluasan pekerjaan, yang bertujuan untuk memperluas bidang keahlian mereka saat ini. Personil yang mampu menangani lebih banyak pekerjaan adalah kandidat untuk perluasan pekerjaan.

1

Job enlargement menurut [14] adalah "perluasan pekerjaan", juga dikenal sebagai "perluasan pekerjaan horizontal", terjadi ketika tanggung jawab suatu posisi bertambah hingga mencakup tanggung jawab posisi yang tidak terkait. Dikatakan bahwa "pembesaran pekerjaan adalah proses penambahan variasi pekerjaan kepada karyawan dengan cakupan yang luas" (Eka Febriansah, 2018). Salah satu dari desain pekerjaan ini melibatkan lebih banyak pekerjaan, sehingga pemberi kerja harus memberikan pelatihan yang cukup untuk mengatasi beban kerja tambahan dengan meningkatkan keragaman pekerjaan.

Pekerjaan dapat tumbuh baik secara vertikal, karena lebih banyak tanggung jawab ditambahkan ke peran yang ada, atau secara horizontal, karena posisi baru dibuat. Dengan mengintegrasikan pekerjaan khusus yang sebelumnya terpisah dengan kompleksitas yang sama, perluasan pekerjaan dapat memberi pekerja rasa keragaman yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis. Studi tergantung pada atau memiliki pemahaman tentang pentingnya suatu fenomena (noumenon), yang didefinisikan secara panjang lebar [15]. Metode penelitian ini dikembangkan dari filosofi fenomenologi. Kajian fenomenologi bertujuan untuk memahami tanggapan terhadap kehadiran individu dalam masyarakat, dan pengalaman yang dipahami ketika berinteraksi dengan orang lain.

Dalam penelitian kualitatif, menurut [16], Ilmuwan selalu menganggap sesuatu sebelum mereka benar-benar membuktikannya. Peneliti dalam studi kualitatif juga memiliki ikatan yang mendalam dengan konteks di mana studi mereka berlangsung. Dalam situasi ini, pengambilan sampel menawarkan untuk mengumpulkan data sebanyak mungkin dari berbagai sumber. Tujuannya adalah untuk menggambarkan nuansa formulasi tertentu dan untuk menarik data yang dapat digunakan sebagai dasar untuk model dan penjelasan baru.

Peserta terdaftar sebagai sampel studi dengan sengaja, dan sampel dikumpulkan seperti itu. Menurut Ajat Rukajat, ciri-ciri prosedur sampling sistematis adalah sebagai berikut: Dalam sequential sampling, sering dikenal dengan pendekatan "snowball sampling", (1) sampel tidak dapat diukur atau diambil terlebih dahulu, dan (2) responden boleh memilih untuk menyebutkan individu lain yang dapat menawarkan informasi, dan responden kedua harus melakukan hal yang sama. Semakin besar jumlah totalnya, semakin lama periode sampel; Ketiga, modifikasi ukuran sampel secara real-time. Pada awalnya, semua sampel diperlakukan sama saat lebih banyak data dikumpulkan; kemudian dibuat hipotesis kerja, dan sampel dipilih sesuai dengan bidang studi; (4) jika suatu pola muncul, pengambilan sampel berhenti; jika tidak ada data baru yang dapat dikumpulkan, pengumpulan dihentikan. [16].

Oleh karena itu kami menggunakan metode snowball sampling untuk memilih responden survei ini: (1) kepala rumah tangga, (2) anggota SDM, dan (3) manajer umum program studi Edotel Sidoarjo. Tanggal penelitian ini adalah Januari 2023, dan dilakukan di Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan di lokasi SMK Negeri 1 Buduran Edotel Sidoarjo. Wawancara, observasi, dan kajian literatur yang relevan adalah tiga teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Miles dan Huberman membuat model analisis data interaktif yang mengharuskan peneliti menggunakan tiga komponen: reduksi data, display data, penarikan kesimpulan (verifikasi). Tahap analisis data dimulai setelah data terkumpul. Semua data penelitian yang terkumpul diseleksi dan dipilih (reduksi data) tentang apa yang harus disajikan dan digunakan (display data). Data yang disajikan menjadi lebih jelas untuk digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan [17].

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Enlargement Job

Desain pekerjaan sebenarnya merupakan kombinasi dari konten pekerjaan dan metode kerja yang telah diadopsi dalam kinerja pekerjaan [18]. Ada berbagai teknik desain pekerjaan. Teknik utamanya menurut Armstrong adalah rotasi pekerjaan, perluasan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, tim yang mengatur diri sendiri (kelompok kerja otonom) dan desain kerja kinerja tinggi [18].

Durai menjelaskan Perluasan pekerjaan "mengubah pekerjaan untuk memasukkan lebih banyak dan/atau tugas yang berbeda". Tujuan dasar perluasan pekerjaan adalah untuk merangsang minat karyawan dalam pekerjaan yaitu meningkatkan daya tarik pekerjaan, melalui tugas-tugas yang berbeda dan beragam yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya. Konsekuensinya, tujuan perluasan pekerjaan adalah merancang pekerjaan dimana kebutuhan karyawan memenuhi kepentingan organisasi [19].

Ada dua cara untuk meningkatkan kesempatan kerja. Zoom horizontal, yang "mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan melibatkan banyak tugas sekaligus," adalah yang pertama. [19]. Ini dicapai dengan meningkatkan jumlah tugas yang dilakukan oleh individu dengan tingkat keahlian yang sama. Dengan memaparkan peran dan tanggung

jawab baru kepada pekerja, pertumbuhan horizontal dapat mengurangi kebutuhan akan spesialis, mengurangi kebosanan dalam pekerjaan, dan membuka jalan untuk perolehan keahlian baru. Oleh karena itu, metode ini disukai ketika berhadapan dengan usaha yang rumit dan terstruktur dengan baik. [20]. Yang kedua adalah "sejauh mana karyawan memutuskan bagaimana tugas harus dilakukan", yang kami sebut "zoom vertikal". [20]. Partisipasi karyawan dalam desain, manajemen, dan pelaksanaan tugas didorong sebagai sarana untuk memenuhi tuntutan mereka akan pengakuan dan otonomi di tempat kerja. [20].

Njeri dan Mary menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara pertumbuhan lapangan kerja dan kebahagiaan pekerja. Hasil ini mengarahkan mereka pada kesimpulan bahwa menawarkan lebih banyak unit pengembangan pekerjaan akan meningkatkan kebahagiaan karyawan, membantu bisnis melatih karyawan yang lebih baik, dan memperluas kumpulan bakat mereka. [21].

Seorang Inggris pada awal 1800-an mencatat bahwa 10 orang yang bekerja pada satu pekerjaan masing-masing dapat membuat satu pon pin untuk kira-kira seperlima dari biaya satu pon yang diproduksi oleh satu orang yang bekerja dengan kapasitas penuh. [11]. Meskipun banyak yang merasa melakukan hal yang sama selama delapan jam sehari, lima hari seminggu membosankan dan tidak berguna, ada individu yang benar-benar menyukainya. Masalah ini dapat dikurangi atau mungkin dihindari sama sekali melalui perencanaan pekerjaan yang cermat. Ekspansi menjelaskan kemungkinan hasil ini. [11].

Memperluas cakupan tanggung jawab setiap karyawan adalah salah satu cara agar pekerjaan dapat dibuat "lebih besar" (atau lebih luas) (Utama et al., 2021). Penugasan ini seringkali memiliki tingkat kerumitan yang sama dengan yang asli. Ambil contoh seorang telemarketer yang ditugaskan untuk melakukan lebih banyak panggilan. [22].

Temuan awal tentang manfaat menguntungkan dari perluasan lapangan kerja dilaporkan. Publikasi Kilbridge tahun 1960 tentang kisah sukses klasik [11]. Menurut penelitian, pekerjaan perakitan pompa air diperluas dari satu aktivitas menjadi membangun, memeriksa, dan menguji pompa lengkap, yang menghasilkan pengurangan biaya yang signifikan. Hasilnya meningkat ketika kepuasan kerja daripada kinerja digunakan sebagai ukuran kesuksesan. [11].

#### Strategi Enlargement Job Housekeeping di Edotel

Job Enlargement digunakan di berbagai perusahaan. Sasarannya adalah karyawan yang bekerja di perusahaan. Job Enlargement dilakukan saat para karyawan mengalami kejenuhan dengan pekerjaannya [21]. Tanggung jawab pekerja diperluas sebagai bagian dari implementasi Job Enlargement. Ketika seorang manajer SDM memperhatikan bahwa output pekerja telah stabil dan mereka menunjukkan tanda-tanda kebosanan, mereka dapat menerapkan kebijakan perluasan pekerjaan, meskipun pekerjaan tersebut membutuhkan jumlah keahlian yang sama. [21].

Dimensi untuk melaksanakan tugas-tugas baru pada jabatan yang baru menurut [20], sebagai berikut :

- perancangan pekerjaan dimana terdapat peningkatan jumlah tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada.
- peningkatan atau penambahan ruang lingkup sebuah pekerjaan.
- peningkatan tanggung jawab dalam hal kuantitas.
- Peningkatan dalam hal kualitas di tingkat/level yang sama.

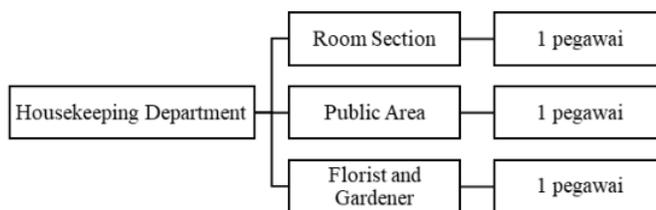
Menurut Dessler dalam penjelasannya, terdapat indikator di dalam perluasan pekerjaan yaitu tanggung jawab lebih besar, tugas tambahan, perasaan bosan, menurunkan motivasi, rutinitas kerja, tingkat kepuasan, pekerjaan tepat waktu, pekerjaan lebih menarik, situasi kerja, kedisiplinan, tekanan kerja [14]. Pada dasarnya waktu kerja berdasarkan UU No. 13 / 2003 dengan 8 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Dan didapatkan hasil bahwa dengan strategi enlargement job pembagian waktu housekeeping dinyatakan efektif. Berdasarkan pengamatan, ditentukan bahwa rencana perluasan pekerjaan dapat dilaksanakan di tiga bagian berbeda dari departemen rumah tangga. Teknik ini sebagian besar didorong oleh Housekeeping Department. Dalam rangka pembagian kerja, Usman Effendi menyarankan untuk menggunakan beberapa pedoman sebagai patokan antara lain pembagian kerja menurut daerah atau wilayah, pembagian kerja menurut jenis produksi, pembagian kerja menurut pelanggan yang dilayani, pembagian kerja menurut fungsi (rantai kerja), dan pembagian kerja menurut waktu.

**Tabel 1. Divisi Housekeeping**

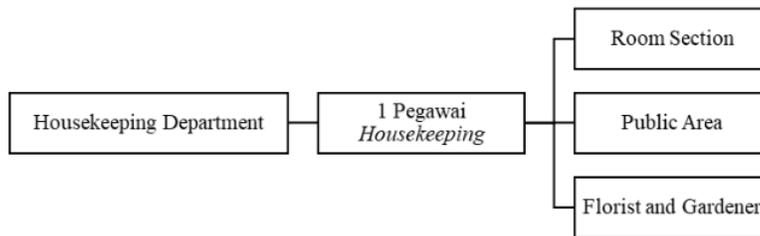
Divisi	Tanggung Jawab
Room Section	Cleaning Room vacant dirty dan occupied dirty serta prepare kamar tamu expected arival
Public Area Section	Pemeliharaan dan pelayanan di area-area publik
Florist and Gardener	Kesegaran dan keindahan rangkaian bunga, tumbuhan dan taman di luar dan dalam hotel.

Sehingga melihat pembagian 3 (tiga) divisi ini, Edotel melihat potensi penerapan strategi enlargement job untuk memberikan keefektifan kerja disaat kondisi hotel dalam keadaan low season maupun normal. Dengan implementasi yang didasarkan pada 8 (delapan) jam kerja pada satu shift yaitu shift pagi dengan pembagian tugas sesuai pada 3 (tiga) divisi maka telah dihasilkan skema pembagian yang efektif tanpa menghilangkan tanggung jawab divisi seperti yang dijabarkan pada Gambar 1. Strategi Enlargement Job Housekeeping. Sehingga dibutuhkan 1 (satu) orang untuk melaksanakan tiga bagian dalam satu waktu. Kondisi ini diterapkan secara terus-menerus pada kondisi hotel normal. Namun ditengah observasi terdapat keadaan hotel mengalami keadaan high season, Edotel lalu menerapkan 3 (tiga) divisi tersebut harus dilebur menjadi dua bagian disebabkan kamar yang sedang penuh ditambah adanya event di R.A Kartini Hall dengan 100 pax. Maka dibutuhkan 1 orang untuk menggantikan tanggung jawab terutama dibagian public area serta mengurus bagian Florist atau Gardener. Sehingga strategi tersebut tetap dikatakan berjalan. Dimana pada room section tetap menjalankan kewajiban pembersihan kamar tamu extend dan check out sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan durasi tiap kamar yaitu 25-35 menit yang meliputi pembersihan seluruh area kamar hingga siap dijual kembali [23].

**(Sebelum Enlargement Job)**



**(Sesudah Enlargement Job)**



**Gambar 1. Strategi Enlargement Job Housekeeping**

Dengan pertimbangan pembagian tugas serta optimalisasi tiga divisi menjadi satu maka diharapkan strategi enlargement job yang berlaku di Edotel Sidoarjo bisa berjalan dalam keadaan low, normal hingga high season. Adapun manfaat dari strategi enlargement job [11] adalah :

- Orang cenderung mengeluhkan kebosanan dan kemonotonan, bahkan jika antusiasme awal dalam bekerja rendah. Perluasan pekerjaan, jika dilakukan dengan bijaksana, dapat membantu mengurangi kebosanan dan meningkatkan kepuasan kerja.
- Kelonggaran yang lebih besar dalam memutuskan bagaimana menghabiskan waktu seseorang di tempat kerja; beban kerja yang lebih beragam; lebih banyak pekerjaan, beberapa di antaranya relatif besar tetapi identik dalam hal lain.

Karena orang tersebut telah melakukan pekerjaan, mengajari mereka keterampilan yang diperlukan seharusnya tidak terlalu sulit. Namun, mungkin saja intervensi manajemen waktu dan orang akan diperlukan. Dengan harapan hal itu akan menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

## V. SIMPULAN

Karyawan akan diberi lebih banyak tanggung jawab dalam kerangka umum pekerjaan mereka yang sama (yaitu, pertumbuhan pekerjaan horizontal). Perluasan pekerjaan dimaksudkan untuk memotivasi pekerja ke arah lebih banyak inisiatif, pengembangan keterampilan, dan hasil. Tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan, bisnis tidak

mungkin mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengeluarkan kebijakan dan mengembangkan proses kerja untuk personel mereka. Manajer dapat memutuskan untuk memperluas tanggung jawab pekerjaan tertentu untuk meningkatkan hasil tanpa terlalu membebani departemen lain, praktik yang dikenal sebagai "perluasan pekerjaan". Perusahaan menggunakan konsep perluasan pekerjaan untuk memerangi kebosanan karyawan dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan dan retensi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada manajemen serta seluruh karyawan Edotel Sidoarjo (SMK Negeri 1 Buduran) yang telah memberikan izin dalam melakukan penelitian serta memberikan fasilitas dalam penyediaan data penelitian yang kami butuhkan. Lalu kami juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo terutama Program Studi Manajemen yang telah memberikan kesempatan serta kontribusi penuh sehingga mempermudah kami dalam melakukan penelitian. Tak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada rekan – rekan satu angkatan hingga masyarakat yang telah berpartisipasi dalam penelitian kami. Serta kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada orang tua kami yang telah mendukung penuh usaha yang kami lakukan.

### REFERENSI

- [1] D. R. Meiliza, R. E. Febriansah, and T. Wahyuningtyas, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 4, no. 1, pp. 1–21, 2018, doi: 10.21070/jbmp.v4i1.1895.
- [2] F. Maulana and S. Sumartik, "The Influence Of Organizational Communication On Employee Performance on Seafood Trade Companies in Sidoarjo," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, Feb. 2022, doi: 10.21070/ijler.v14i0.759.
- [3] D. Irmawati and D. Andriani, "The Influence of Organizational Culture and Personality on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 19, Oct. 2022, doi: 10.21070/ijler.v19i0.880.
- [4] M. M. Gichuki and M. G. Munjuri, "Influence Of Job Enlargement On Employee Performance In The Railway Industry In Kenya," *Arch. Bus. Res.*, vol. 6, no. 5, pp. 244–259, 2018, doi: 10.14738/abr.65.4608.
- [5] R. Veronika and A. S. Sasmita, "Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Front Office Departemen di Amaris Hotel Diponegoro Yogyakarta," *J. Hosp. dan Pariwisata*, vol. 4, no. 1, pp. 69–73, 2018.
- [6] Sri Aprianti Tarigan, ArifinAssaly, Arifin, Eddy Gunawan, and Edward Harnjo, "The Impact Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance," *J. Mantik*, vol. 6, no. 1, pp. 89–96, 2022.
- [7] E. Hermawan, "Literature Review Company Policy : Workload , Work Time and Employee Compensation," *J. Law Polit. Humanit.*, vol. 1, no. 3, pp. 126–134, 2021.
- [8] B. Syaputra and W. P. Lestari, "Pengaruh waktu kerja terhadap kelelahan pada pekerja konstruksi proyek x di Jakarta Timur," *Binawan Student J.*, vol. 1, no. 2, pp. 103–107, 2019.
- [9] E. Siregar, *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama, 2022.
- [10] S. Owhorji and B. Princewill Lekara, "Job Enlargement and Commitment of Employees of Insurance Companies in Rivers State ,Nigeria," *Niger. J. Manag. Sci.*, vol. 24, no. 1, pp. 237–244, 2023.
- [11] A. Noor, A. Radiansyah, Selfiana, R. Prihatini Ishak, and C. Hakim, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [12] A. Lestari and Seprini, "PENGARUH JOB ENLARGEMENT, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN ROKAN HULU," *Cano Ekon.*, vol. 9, no. 2, pp. 1–11, 2020.
- [13] L. Nugrawati and D. Nugrohoseno, "Peran Kompetensi Diri Antara Job Enlargement terhadap Job Crafting," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 140–148, 2020.
- [14] M. Abu Wildan and L. Sa'adah, *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. WAHAB HASBULLAH, 2021.
- [15] N. Harahap, *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal ashri Publishing, 2020.
- [16] A. Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [17] Umrati and H. Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020.
- [18] N. Ruth Silaen, Syamsuriansyah, R. Chairunnisah, M. Rizki Sari, and E. Mahriani, *Kinerja Karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG, 2021.
- [19] A. Sudiro, *Penilaian Kinerja*. Malang: UB Press, 2019.
- [20] A. Dwi Andriani, A. Mulyana, A. Murnanto, I. Sumiati, and L. Susanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Makassar: CV. Tohar Media, 2022.
- [21] I. Harbani, T. Hidayat, and A. Fauzi, "Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation, Dan Job Satisfaction (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 243–250, 2022, [Online]. Available: <https://greenpub.org/JIM/article/view/35>.
- [22] A. S. Utama, S. Susetyo, M. Ps. M. Manajemen, and U. Bengkulu, "Job Enrichment dan Job Enlargement di Bank Bengkulu Cabang Utama," *Student J. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 795–803, 2021.
- [23] R. Yuliani and V. Kumala, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Room Attendant Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi," *Menara Ilmu*, vol. 16, no. 2, pp. 103–110, 2022, doi: 10.31869/mi.v16i2.3148.
- [24] R. Eka Febriansah, *Buku Ajar Manajemen SDM*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2018.
- [25] A. Hidayat, "PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL, KONFLIK PERAN DAN JOB ENLARGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KEPENUHAN HULU," *Hirarki J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 03, no. 03, pp. 442–459, 2021.
- [26] A. Cahyani, M. A. Firdaus, and R. T. K. Rinda, "Job Specialization dan Job Enlargement Terhadap Efektivitas Kerja," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2019, doi: 10.32832/manager.v2i1.1861.
- [27] F. Kusumawati, "Tren Virtual Hotel Operator (VHO) di Yogyakarta," *Media Wisata*, vol. 18, no. 1, pp. 90–100, 2021, doi: 10.36276/mws.v18i1.80.
- [28] A. Pranata and I. M. Chair, "Peranan Room Division Leader Dalam Melaksanakan Tugas Supervisor di Housekeeping Department Hotel Rangkayo Basa," *J. Kaji. Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, vol. 2, no. 1, pp. 102–107, 2021, doi: 10.24036/jkpbb.v2i1.25672.
- [29] Firman Koma Febdilan, "The Hotel Department Standardization To Improve Student Competence in the Housekeeping and Front Office Department Through Field Industrial Practices in Mataram City and West Lombok," *Int. J. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 5, pp. 693–702, 2022, doi: 10.53625/ijss.v1i5.1313.
- [30] V. G. Aguilar-Escobar, P. Garrido-Vega, J. Majado-Márquez, and J. A. Camuñez-Ruiz, "Hotel Room Cleaning: Time Study and Analysis of Influential Variables in a Spanish Hotel," *J. Ind. Eng. Manag.*, vol. 14, no. 3, pp. 645–660, 2021, doi: 10.3926/jiem.3441.
- [31] V. Leso, L. Fontana, A. Caturano, I. Vetrani, M. Fedele, and I. Iavicoli, "Impact of Shift Work and Long Working Hours on Worker Cognitive Functions: Current Evidence and Future Research Needs," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 18, no. 6540, pp. 1–32, 2021, doi: 10.3390/ijerph18126540.
- [32] A. Aldabbagh, D. Neyazi, M. Alsahafi, A. Sarhan, and T. Palaniswamy, "Improving the Quality of The Housekeeping Management Process for Stay at Bridge Suites Hotel," *J. Adv. Humanit. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 26–41, 2022, doi: 10.56868/jadhur.v1i1.9.
- [33] Desi, E. Sagala, and Elidawati, "Analisis PPh 21 Terhadap Gaji Karyawan Pada PT. Kencana Utama Sejati," *J. Bisnis Kolega*, vol. 4, no. 2, pp. 55–63, 2018.
- [34] D. Kurniawati and N. A. Damayanti, "EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF JOB ENLARGEMENT AND JOB ENRICHMENT METHODS TO OVERCOME LIMITED NUMBER OF EMPLOYEES," *Eur. J. Mol. Clin. Med.*, vol. 07, no. 05, pp. 459–466, 2020.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	8%
2	archive.umsida.ac.id Internet Source	2%
3	sinta.unud.ac.id Internet Source	2%
4	nadyashabrina.wordpress.com Internet Source	1%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
7	stp-mataram.e-journal.id Internet Source	1%

Exclude bibliography  On