

## **Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hermawansyah.Muhamad Azis Firdaus, Widhi Ario Bimo  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
[hermawan@gmail.com](mailto:hermawan@gmail.com), [azisfirdaus@uika-bogor.ac.id](mailto:azisfirdaus@uika-bogor.ac.id), [widhi@gmail.com](mailto:widhi@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi Kerja dan Demosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Salak The Heritage Bogor. Metode penelitian ini menggunakan uji validitas reliabilitas, keofisien determinasi, regresi linier sederhana, berganda, uji normalitas sampai uji hipotesis simultan (F) dan parsial (T) dengan pengolahan menggunakan aplikasi komputer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif promosi kerja yang simultan terhadap produktivitas karyawan dan tidak ada pengaruh demosi kerja yang simultan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Promosi Kerja, Demosi Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

## **I. Pendahuluan**

Tujuan didirikannya suatu perusahaan pada umumnya adalah untuk memperoleh laba yang maksimal, menyediakan lapangan kerja yang mampu memberikan kesejahteraan sosial kepada karyawannya serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan tersebut akan tercapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Membangun perusahaan yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu produk dan layanan yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan memperhatikan efisiensi, efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia (karyawan) serta kemampuan usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Emron (2016: 3) mengatakan jika sebuah perusahaan dapat memanfaatkan situasi ini maka nilai penjualan akan meningkat, namun dalam arus globalisasi pada saat ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik karena SDM sangat berperan dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi misi perusahaan sangat

bergantung pada kemampuan karyawannya.

Pada saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Situasi perekonomian di Indonesia saat ini semakin kompetitif. Hal ini dibuktikan dengan adanya banyak persaingan di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis. Kondisi bisnis yang tidak menentu membuat perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang tepat agar perusahaan dapat mencapai target. Salah satunya adalah persaingan usaha jasa perhotelan dimana merupakan salah satu komponen utama pariwisata yang diperlukan oleh wisatawan. Peluang bisnis perhotelan di Indonesia sangat besar karena jumlah penduduk yang banyak dan perekonomian yang baik menunjang bisnis perhotelan, untuk meningkatkan pendapatan maka diperlukan SDM yang menunjang. Salah satu faktor penyemangat pegawai dalam bekerja adalah adanya promosi jabatan. Organisasi harus mampu memberikan kesempatan kepada siapapun pegawai yang ada di dalam organisasi untuk meningkatkan karirnya melalui program promosi Priansa (2013: 165)

Sebaliknya dengan promosi kerja, yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah

demosi kerja. Demosi kerja merupakan penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaan ketika pegawai mengalami penurunan produktivitas. Demosi adalah perpindahan pegawai dari suatu jabatan tertentu dalam sebuah organisasi kepada jabatan baru yang cenderung lebih rendah dari sebelumnya, perpindahan tersebut juga biasanya diiringi dengan penyesuaian kompensasi yang diperoleh karyawan Priansa (2013: 168).

Melihat besarnya peranan pelaksanaan promosi kerja dan demosi kerja bagi kehidupan sekaligus kelangsungan karier karyawan di perusahaan, maka para karyawan berlomba - lomba untuk dapat bersaing dalam mengisi jabatan yang akan dipromosikan serta menghindari demosi kerja dengan selalu mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu perusahaan pun turut melihat manfaat lain yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka akan memberikan keuntungan yang optimal bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan promosi kerja dan demosi kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Salak The Heritage.

## II. Metode Penelitian

Sampling Kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Sampel ditentukan sebesar responden yang menjawab kuesioner berjumlah 40 orang, dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 32,5% sedangkan laki-laki sebanyak 27 orang atau 67,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan.

### Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan para ahli diatas, dimana adanya pengaruh antara variabel  $X_1$  (Promosi Kerja),  $X_2$  (Demosi Kerja) dan  $Y$  (Produktivitas Karyawan). Maka penulis mengambil hipotesis, adalah sebagai berikut :

1.  $H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.  
 $H_{a1}$  : Terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
2.  $H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara

Demosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara Demosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Kerja dan Demosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh Promosi Kerja dan Demosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 kuesioner kepada karyawan Hotel Salak The Heritage Bogor yang kemudian dikumpulkan dan diolah menggunakan aplikasi komputer. Variabel Produktivitas karyawan diukur dengan 10 instrumen pertanyaan Promosi kerja, 5 instrumen pertanyaan untuk Demosi kerja dan 10 instrumen pertanyaan Produktivitas Karyawan.

Jawaban atas setiap pertanyaan diisi sesuai skala Likert 1-5 dimulai dengan STS (sangat tidak setuju) – SS (sangat setuju)

### **Uji Instrumen Penelitian**

Untuk menguji instrumen penelitian digunakan uji validitas

dan realibilitas. Uji validitas menggunakan korelasi, Ketentuan - ketentuan penilaian butir yang mempunyai korelasi positif (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah poin-poin dalam daftar pertanyaan mampu mendefinisikan variabel yang akan diteliti. Menurut Rinduwan dan Sunarto (2015: 80) pengujian validitas dengan menggunakan teknik korelasi "*Pearson Product Moment*" dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Reliabilitas berarti kemampuan untuk diandalkan atau konsistensi.

Hal ini menunjukkan bahwa hal yang sama diulang atau terjadi lagi dalam kondisi yang identik atau sangat mirip (Neuman, 2013:234). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas diuji dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*, dengan nilai alpha di atas angka 0,6.

### III. Tinjauan Pustaka

#### Demosi Kerja

Demosi menurut Hasibuan (2010: 115) adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Tujuan demosi adalah untuk memacu semangat karyawan agar dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan demosi juga dijadikan sanksi oleh perusahaan terhadap karyawan yang kurang berkontribusi pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

#### Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah merupakan ukuran hubungan antara output dan input, produktivitas dihasilkan dari kapabilitas sdm dalam menggunakan alat kerja, metode kerja, modal kerja, bahan baku, dan informasi, indikator produktivitas yang digunakan yaitu : Pelatihan, Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan, Hubungan Antara Atasan dan Bawahan. Simanjuntak Sutrisno (2009: 78)

### IV. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan (*scoring*). Variabel independen dari penelitian ini adalah Promosi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Demosi Kerja (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel dependennya yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas penelitian ini pada tiap instrumennya adalah keseluruhan item variable penelitian memiliki r hitung (0,304) sehingga variabel promosi kerja (X<sub>1</sub>) demosi kerja (X<sub>2</sub>) dan produktivitas adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. (Muhlis, Soepeno, & Rachmatulaily, 2018)

Sedangkan pengujian Reliabilitas didapatkan hasil pengujian setiap variabel yaitu Promosi Kerja, Demosi Kerja dan Produktivitas Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel dan dapat diterima.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olahan menggunakan aplikasi komputer didapatkan seluruh data variabel berdistribusi normal dengan hasil penelitian *Asymp.Sig* Promosi Kerja  $X_1 > 0,05$  yaitu 0,218, *Asymp.Sig* Demosi Kerja  $X_2 > 0,05$  yaitu 0,396. Dan Produktivitas Karyawan Y, 0,05 yaitu 0,288.

### **Uji Homogenitas**

Variabel Produktivitas (Y) berdasarkan variabel Promosi Kerja ( $X_1$ ) = 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa data variabel Produktivitas (Y) berdasarkan variabel Promosi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai variabel yang tidak sama atau tidak homogeny, nilai signifikan variabel Produktivitas (Y) berdasarkan variabel Demosi Kerja ( $X_2$ ) = 0,231 > 0,05 dapat diartikan homogen.

### **Uji linearitas**

Uji linearitas antara variabel Promosi Kerja ( $X_1$ ) dengan Produktivitas (Y).hitung = 1,625 < F tabel = 4,08, berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh linear secara signifikan, sedangkan hasil F hitung pada variabel demosi kera = 1,059 < F tabel = 4,08, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh linear secara signifikan antara variabel Demosi Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas (Y).

## **Analisis Inferentif**

### **Analisis Korelasi**

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel, dimana jika koefisien korelasi ditemukan tidak sama dengan nol (0), maka terdapat pengaruh antara dua variabel. Berikut merupakan hasil olahan kuesioner untuk analisis korelasi antara variabel Promosi Kerja ( $X_1$ ) dan Produktivitas (Y).

Hasil perhitungan pada Tabel 4.23 menunjukkan R = 0,651 terletak pada interval 0,60 – 0,79 (Kuat), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Promosi Kerja ( $X_1$ ) dan Produktivitas (Y) adalah Kuat dan Positif. Sedangkan Demosi Kerja Hasil perhitungan pada Tabel 4.25 menunjukkan R = 0,025 terletak pada interval 0,00 – 0,19 (Sangat Rendah), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Demosi Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas (Y) adalah Sangat Rendah dan positif.

Uji korelasi pada produktivitas variabel Promosi Kerja ( $X_1$ ) dan Demosi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) adalah Sedang dan positif. Berarti apabila  $X_1$  dan  $X_2$  naik maka Y juga naik.

### **Analisis Regresi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Demosi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y). Nilai constant (Y) sebesar 17,859 artinya jika variabel Promosi Kerja ( $X_1$ ) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel Produktivitas (Y) akan berada pada angka 17,859. Variabel  $X_1$  (Promosi Kerja) sebesar 0,514 ini berarti Promosi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  Promosi Kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Produktivitas) sebesar 0,514. Analisis regresi pada promosi kerja dan demosi kerja terhadap produktivitas adalah positif.

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,409 atau (40,9%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Promosi Kerja terhadap Produktivitas sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pada Tabel 4.25 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,000 atau (0%) memberikan arti bahwa tidak ada pengaruh antara Demosi Kerja terhadap Produktivitas.

Untuk hasil dari Demosi Kerja yaitu Pada Tabel 4.25 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,000 atau (0%) memberikan arti

bahwa tidak ada pengaruh antara Demosi Kerja terhadap Produktivitas. dilihat hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,467 atau (46,7%), dengan begitu dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Promosi Kerja ( $X_1$ ) dan Demosi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 46,7% sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan.

#### **Uji Parsial**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer dapat dilihat untuk uji parsial variabel Promosi Kerja bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar = 5,286 Karena  $T_{hitung} = 5,286 > T_{tabel} = 1,685$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Kerja ( $X_1$ ) dan terhadap Produktivitas (Y). Promosi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y) dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Demosi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y).

#### **Uji Simultan**

Hasilnya yaitu  $F_{hitung} = 16,230 > F_{tabel} = 4,11$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y) dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Demosi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y).

## V. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah melalui aplikasi computer, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas karyawan Hotel Salak The Heritage (Y) karena  $T_{hitung} = 5,286 > T_{tabel} = 1,685$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). 2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Demosi Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas karyawan Hotel Salak The Heritage (Y) karena  $T_{hitung} = 0,994 < T_{tabel} = 1,685$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y), dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Demosi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y). Karena  $F_{hitung} = 16,230 > F_{tabel} = 4,11$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut, 1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawannya, Hotel Salak The Heritage Bogor perlu

memperhatikan kebutuhan serta hak karyawan salah satunya adalah Promosi Kerja. Sebaiknya promosi kerja dilaksanakan lebih efektif dan bila perlu sudah masuk kedalam program rutin tahunan agar karyawan semakin semangat bekerja serta berlomba-lomba untuk mendapatkan promosi jabatan. 2. Pelaksanaan Demosi Kerja pada Hotel Salak The Heritage Bogor harus lebih tepat lagi, pemindahan penempatan karyawan harus lebih selektif sehingga tidak merugikan perusahaan atau karyawan itu sendiri. 3. Bagi peneliti, hendaknya untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih mendalam lagi. Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penambahn mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

## Daftar Pustaka

- Rinduwan dan Sunarto, R. (2015).  
*Pengantar Statistika*. Cetakan  
Kedelapan.
- Edison, E., & dkk. (2016).  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. H. (2010).  
Manajemen Dasar,  
Pengertian dan Masalah.  
*Edisi, 9*.
- Muhlis, M., Soepeno, &  
Rachmatulaily. (2018).  
Pelatihan dan Pemasalahan  
Terhadap Pengembangan  
Karir Karyawan. *Manager :  
Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1)*,  
45-56.
- Priansa, D. J. (2013). *Perencanaan  
dan Pengembangan SDM*.  
Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen  
Sumber Daya Manusia* (Edisi  
Pertama). Jakarta:  
Prenadamedia Group.