



## ***The Influence of Job Promotion, Work Stress, Reward and Punishment on the Performance of Employees in the SMT (Surface Mount Technology) Department at PT. Sat Nusapersada Tbk***

Lifter Sri Indiani Waoma<sup>1</sup>, Riki<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Indonesia

### **Info Article**

*History Article:*

Submitted :

Desember 2024

Revised : Desember 2024

Accepted: Januari 2025

*Keywords:*

*Job Promotion,, Work Stress, Reward, Punishment Employee Perfomance*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the impact of Job Promotion, Work Stress, Reward, and Punishment on the performance of employees in the SMT Department at PT Sat Nusapersada Tbk. The data used in this research consists of primary data collected from the distribution of questionnaires to 112 employees specifically in the SMT Department at PT Sat Nusapersada Tbk. The sampling technique used was the Questionnaire technique. The data processing method involved quantitative data analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Job Promotion, Work Stress, Reward, and Punishment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. This is evidenced by comparing the calculated F value and the F table value,  $F_{\text{calculated}} = 40.353 > F_{\text{table}} = 2.46$ . For Job Promotion, the t calculated value ( $3.335 > t_{\text{table}} (1.658)$ ). For Work Stress, the t calculated value ( $2.147 > t_{\text{table}} (1.658)$ ). For Punishment, the t calculated value ( $1.764 > t_{\text{table}} (1.658)$ ). For Reward, the t calculated value ( $5.484 > t_{\text{table}} (1.658)$ ), indicating a partial effect on employee performance*

## **Pengaruh Promosi Jabatan, Stres Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Departemen SMT (Surface Mount Technology) di PT. Sat Nusapersada Tbk**

Kata kunci: Promosi

Jabatan, Stres Kerja,

Reward Dan Punishment,

Kinerja Karyawan

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Promosi Jabatan, Stres Kerja, Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 112 orang karyawan khususnya Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Angket. Metode pengolahan data menggunakan kuantitas data, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis linier berganda. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Promosi jabatan, Stres Kerja, Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat perbandingan nilai F hitung dan F tabel,  $F_{\text{hitung}} = 40.353 > F_{\text{tabel}} = 2.46$ . dari Promosi jabatan nilai t hitung ( $3.335 > t_{\text{tabel}} (1,658)$ ). Stres kerja nilai t hitung ( $2.147 > t_{\text{tabel}} (1,658)$ ), Punishment nilai t hitung ( $1.764 > t_{\text{tabel}} (1,658)$ ), Reward nilai t hitung ( $5.484 > t_{\text{tabel}} (1,658)$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

<sup>✉</sup>correspondence Address

Institutional address: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam

E-mail: lifterwaoma@gmail.com

ISSN 2776-5865

(online)

### **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan dunia bisnis, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak

terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami dalam perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi

lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Sebuah Perusahaan dapat berdiri dengan bauran pemasaran yang diterapkan untuk dapat mempengaruhi pelanggannya, lewat produk produk dan jasa yang ditawarkannya kepada pelanggannya itu (Riki, 2020) Salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting dipenuhi perusahaan adalah kebutuhan akan penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya.

Promosi (*promotion*) berperan penting bagi setiap pegawai. Dengan demikian, promosi seharusnya akan memberikan status sosial (*social status*), wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan.

Perusahaan tidak bisa memberikan reward dan punishment hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian reward dan punishment yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Reward dan Punishment dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat

mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Ahmed (2013) mendefinisikan stres sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu kinerja. Tekanan itu sendiri akan dipengaruhi oleh sejumlah stresor.

Kinerja karyawan merupakan konsep penting dalam organisasi bisnis yang berkembang dan telah muncul sebagai salah satu isu penting yang dibahas dan dipahami dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi tujuan dan prioritas utama bagi perusahaan, karena akan menciptakan keharmonisan dan menanamkan kemajuan organisasi perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggotanya. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Karyawan yang memiliki kontribusi positif dalam perusahaan akan memperoleh dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan. Seorang karyawan akan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan (Ramawickrama, Opatha, & Pushpakumari, 2017:67). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno & Priansa, 2016:196). Kemampuan seseorang tersebut dapat menjadi salah satu indikator dari kinerja (Jurel Lumi, Nelwan, & Wenas, 2017:46).

Table 1 Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

No	Periode	Pencapaian KPI Karyawan
1	April 2022	92.45
2	Mei 2022	90.46
3	Juni 2022	88.84
4	Juli 2022	88.82
5	Agustus 2022	88.20
6	September 2022	88.04
7	Oktober 2022	87.50
8	November 2022	87.30
9	Desember 2022	87.20
10	Januari 2023	87.18
11	Februari 2023	87.15
12	Maret 2023	87.12

Sumber : Dept SMT PT Sat Nusapersada Tbk, 2023

Pada bagian tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pencapaian *key performance indicator* PT SAT Nusapersada Tbk mengalami penurunan dari bulan April 2022 yang mulanya sebesar 92,45 menjadi 87,20 pada bulan Desember tahun 2022. Pada bulan berikutnya turun lagi menjadi 87,18 di bulan Januari 2023 dan Maret 2023 mengalami penurunan hingga 87,12.

Berdasarkan gambaran tersebut peneliti mencoba untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai *reward* dan *punishment* ini. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Stres Kerja, *Reward And Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Smt Di Pt Sat Nusapersada Tbk”.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan bentuk angket. Dalam penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan data promosi jabatan, stres kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja. Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil variabel yang akan diuji. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas dan uji reliabilitas, Uji asumsi klasik dan Analisis regresi linier berganda.

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi

tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 150 dengan asumsi tingkat kesalahan  $\epsilon = 5\%$ , maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak;

$$n = \frac{N}{1+n(e)^2} = \frac{150}{1+150(0.05)^2} = 109,09$$

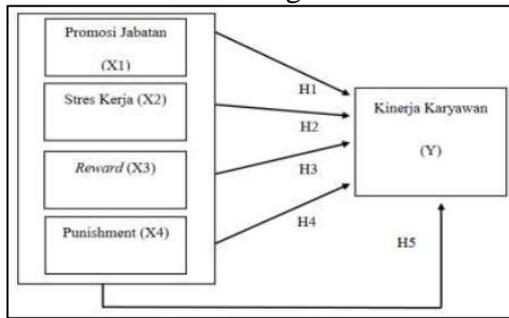
dibulatkann menjadi 110 Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah minimal sebanyak 110 karyawan.

PT Sat Nusapersada Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jl. Pelita VI No.99, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, dengan kodepos 29443. Kota Batam adalah sebuah kota yang berlokasi di provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Kota ini terletak di sebelah utara pulau Sumatra dan berbatasan dengan Selat Singapura di sebelah utara. Kota Batam merupakan kota industri yang penting di Indonesia dan dikenal sebagai salah satu sentra industri manufaktur dan jasa di kawasan ASEAN.

Lokasi PT Sat Nusapersada Tbk yang berada di Jl. Pelita VI No.99, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, kodepos 29443. Waktu penelitian Penelitian terhitung mulai dari pelaksanaan observasi yang dilaksanakan bulan Desember 2023 sampai Juni 2024.

Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 130 kuesioner. Kuesioner yang Kembali tidak semua, masih ada yang tidak kembali namun sudah cukup yaitu 112 kuesioner. Kuesioner yang lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 112 kuisioner.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar Kerangka Pemikiran

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan SMT di PT.Sat Nusapersada Tbk di Kota Batam. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu: Usia, Lama kerja, dan Gender (jenis kelamin).

Tabel Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-30 Tahun	94	83.9	83.9	83.9
31-40 Tahun	9	8.0	8.0	92.0
>40 Tahun	9	8.0	8.0	100.0
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Jumlah responden yang berusia 18-30 Tahun berjumlah 94 orang atau 83.9% dari jumlah sample, responden yang berusia 31-40 Tahun berjumlah 8 orang atau 8.0% dari jumlah sample, sedangkan responden yang berumur >40 Tahun berjumlah 8 Orang atau 8.0% dari jumlah sample. Jadi berdasarkan Usia, karyawan yang berusia 18-30 Tahun lebih banyak dari pada karyawan yang berusia 31-40 Tahun atau >40 Tahun.

Tabel Lama Bekerja

Lama Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	50	44.6	44.6	44.6
6-10 Tahun	14	12.5	12.5	57.1
>10 Tahun	48	42.9	42.9	100.0
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan lama bekerja karyawan yang bekerja 1-5 Tahun sebanyak 50 orang atau 46.4% dari jumlah sample, karyawan yang bekerja 6-10 Tahun sebanyak 14 orang atau 12.5% dari jumlah sample, karyawan yang berja >10 Tahun berjumlah 48 orang atau 42.9% dari jumlah sample.

Selanjutnya dalam pengujian validitas setiap item pertanyaan-pertanyaan penelitian memiliki hasil  $r$  hitung > dari  $r$  table. Sementara itu untuk hasil uji reliabilitas dari variabel Promosi Jabatan nilai Cronbach alpha 0.695, Stress Kerja 0.752, Reward 0.784, Punsihment 0.777 dan Kinerja Karywan 0.887.

Uji Asumsi klasik pada bagian uji multikolinearitas menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen.

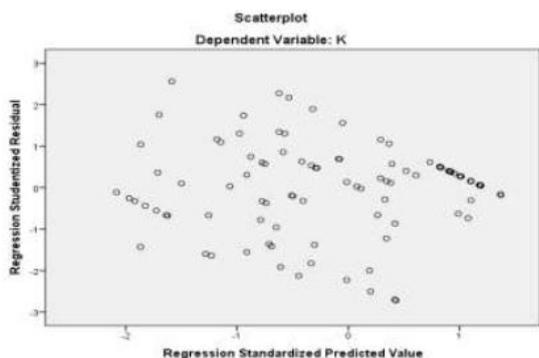
Tabel uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Promosi Jabatan	.617	1.620
Stres Kerja	.990	1.010
Reward	.527	1.897
Punishment	.502	1.994

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Diketahui nilai VIF seluruh variabel < 10 dan nilai tolerance seluruh variabel > 0,1. Maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Selanjutnya dilakukan Pengujian heterokedastisitas, Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.



Gambar Scatter plot

Pada gambar di atas terlihat hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil dengan titik-titik yang menyebar. Maka, dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji R<sup>2</sup> digunakan untuk melihat seberapa jauh model penelitian menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

(R <sup>2</sup> )	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
0.775 <sup>a</sup>	0.601	0.586	2.191

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan uji diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0.601 atau 60,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh Promosi Jabatan, Stres Kerja, Reward, dan Punishment terhadap kinerja karyawan SMT di PT Sat Nusapersada Tbk sebesar 0.601 atau 60,1% dan selebihnya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menunjukkan variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau tidak

Tabel Hasil Uji F

Variabel	F	Sig
Promosi Jabatan, Stres Kerja, Reward dan Punishment, Kinerja Karyawan	40.353	.000

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa F hitung = 40.353 > F tabel = 2.46, dan jika dilihat berdasarkan nilai signifikan bahwa nilai sig 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Promosi Jabatan, Stres Kerja, Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**Uji T (Parsial)**

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel, independent secara terpisah terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji T

Variabel	T	T tabel	Sig
Promosi Jabatan	3.335	1.658	.001
Stres Kerja	2.147		.034
Reward	1.764		.081
Punishment	5.384		.000

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Variabel Promosi Jabatan thitung (3.335) > ttabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hipotesis diterima.

Variabel Stres Kerja thitung (2.147) > ttabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.034 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hipotesis diterima.

Variabel Reward thitung (1.764) > ttabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Reward terhadap kinerja Karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.081 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Reward berpengaruh namun signifikan terhadap kinerja Karyawan dan hipotesis ditolak.

Variabel *Punishment* thitung (5.384) > *t* tabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Punishment* terhadap kinerja Karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan dan hipotesis diterima.

### **Pembahasan**

Variabel Promosi Jabatan thitung (3.335) > *t* tabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang menerima promosi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sutanto & Kurniawan, 2016; Rahmawati & Pranoto, 2018).

Variabel Stres Kerja thitung (2.147) > *t* tabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun umumnya dianggap negatif, stres kerja yang terkendali dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang lebih tinggi. Stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan fokus dan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja dalam tingkat yang moderat dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wardani & Nugroho, 2017; Ariyanti & Kusuma, 2019).

Variabel Reward thitung (1.764) > *t* tabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Reward terhadap kinerja Karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.081 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

Reward berpengaruh namun signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa reward berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen SMT PT Sat Nusapersada Tbk. Reward bisa saja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak selalu signifikan.

Variabel *Punishment* thitung (5.384) > *t* tabel (1.658), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Punishment* terhadap kinerja Karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. *punishment* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan sanksi yang adil dan konsisten dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mematuhi peraturan perusahaan. Karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya untuk menghindari hukuman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *punishment* yang diterapkan dengan benar dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Yuliani & Wahyudi, 2017; Nugraha & Putra, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen SMT PT Sat Nusapersada Tbk. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam karir seorang karyawan akan meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa promosi jabatan, stres kerja, reward, dan *punishment* memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan dan *punishment* memiliki pengaruh dan signifikan, sementara stres kerja juga memiliki pengaruh namun perlu dikelola dengan baik. Sebaliknya, Reward bisa saja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak selalu signifikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, berikut ini kesimpulan dari beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini:

Variabel Promosi Jabatan (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk.

Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk.

Variabel Reward (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan namun tidak Signifikan pada kinerja karyawan Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk.

Variabel Punishment (X4) berpengaruh secara parsial terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk. promosi Jabatan (X1), Variabel Stres Kerja (X2), Variabel Reward (X3), Variabel Punishment (X4), berpengaruh secara Parsial namun tidak selalu signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk.

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT Sat Nusapersada Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan Departemen SMT:

Meningkatkan Sistem Promosi: PT Sat Nusapersada Tbk perlu memastikan bahwa sistem promosi jabatan yang ada dijalankan secara transparan dan adil. Kriteria promosi harus jelas dan berdasarkan prestasi kerja yang objektif untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.

Mengelola Stres Kerja: Perusahaan perlu mengidentifikasi sumber-sumber stres di lingkungan kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya. Program kesejahteraan karyawan, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik,

dapat membantu mengurangi tingkat stres karyawan.

Memberikan Reward yang Tepat: PT Sat Nusapersada Tbk perlu terus memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Penghargaan dapat berupa bonus, penghargaan verbal, cuti tambahan, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier. Pastikan bahwa reward diberikan secara konsisten dan adil.

Menerapkan Punishment yang Adil dan Bijaksana: Dalam menerapkan hukuman, perusahaan harus memastikan bahwa hukuman tersebut adil dan proporsional dengan pelanggaran yang dilakukan. Hukuman yang berlebihan atau tidak adil hanya akan menurunkan moral karyawan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait. Ucapan terimakasih kepada Pemimpin departemen SMT yang sudah mengizinkan penelitian dan terimakasih untuk semua teman-teman seperjuangan selalu membantu mendukung hingga penulis bisa semangat dalam menyelesaikannya. Teristimewa terimakasih kepada keluarga sudah mendoakan hingga memberikan semangat yang tidak jemu-jemu kepada penulis dalam menyelesaikan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, D. (2022). Pengaruh Interaksi Edukatif dan Reward and Punishment terhadap Hasil Belajar Peserta Didik pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Students' Difficulties at Elementary School in Increasing Literacy Ability*, 4(1), 1–12.
- Ahmad, L., & Rizal, S. (2022). The Role of Education and Training on Employee Career Development at the Aceh Manpower and Population Mobility Service. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(2), 63–72.

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2),62–70.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan growisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74.
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan ( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), 15–23.
- Fahreza, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 336. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.4433>
- Fathoni, M. I., & Susilowati, A. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pematang Manajemen. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Manajemen*, 2(2), 1–17.
- Finthariasari, Meilaty., Dewi, Rahmayanti.(2015). Peranan Pemimpin terhadap Disiplin Pegawai Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Kelompok Jabatan Fungsional, *Jurnal : Jurusan Manajemen FEB Univ. Muhammadiyah Bengkulu*,2(7)
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husna (2022), data kuantitatif adalah hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrument
- Indrawan, M. I. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 3(1), 1–13.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Mantouw, G., Pio, R., & Punuindoong, A. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Productivity*, 3(1), 54–60.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51.
- Nurul Rofiqoh, L. S. (2024). Analisis Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Bima Adi Virgana Pamulangtangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 501–510

- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara*, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 - 5374, 5(1), 5360–5374.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, 3, 540–551.
- Riki, R. (2020). Analisis Persaingan Bisnis Ritel Antara Alfamart dan Indomaret dalam Perspektif Marketing Mix (Studi Kasus di Kota Batam). *Khazanah Ilmu Berazam*, 3(2), 162–166.
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama. Universitas Islam Riau.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Safitri, S., Wahdiniawati, A., Manajemen, J., & Nusantara, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *Agustus*, 3(2), 176–184.
- Septiana, E. R. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru. 1–139.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), Vol. 3, No. 2, hal. 884–895.
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892–10900.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–11.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.