

**SKRIPSI**  
**PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN**  
**KERJA TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF**



**DIAJUKAN OLEH :**

**ABI MANYU**

**115200145**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN**  
**BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN**  
**KERJA TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF**



**DIAJUKAN OLEH :**

**ABI MANYU**

**115200145**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN**  
**BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Abi Mandy  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200145  
Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Desember 2023



Abi Mandy

Nama Lengkap Mahasiswa

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

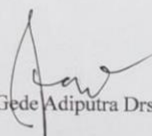
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ABI MANYU  
NPM : 115200145  
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN BISNIS  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI :PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN  
PENGHARGAAN KERJA TERHADAP KEUNGGULAN  
KOMPETITIF PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK.

Jakarta, *14 Desember 2023*

Pembimbing,

  
( I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : Abi Manyu  
NIM : 115200145  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI  
DAN PENGHARGAAN KERJA TERHADAP  
KEUNGGULAN KOMPETITIF

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 15 Januari 2024 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **Nuryasman MN S.E., M.M., Dr.**
2. Anggota Penguji : **Rodhiah Dra., M.M.**

Jakarta, 23 Januari 2024

Pembimbing,



(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

## ABSTRACT

(A) ABI MANYU

(B) *THE INFLUENCE OF JOB STRESS, COMPETENCE, AND EMPLOYEE APPRECIATION ON COMPETITIVE ADVANTAGE AT PT. BANK CENTRAL ASIA (BCA) Tbk.*

(C) LKK

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The rapid progress in the era of global competition has led to intense competition, impacting a company's ability to compete. One crucial factor influencing this is employee performance in achieving competitive advantages, taking into account job stress, competencies, and employee recognition. Consequently, employees feel valued and motivated in their work. Therefore, this research aims to investigate the influence of job stress, competencies, and employee recognition on achieving competitive advantages for a company. This study employs a descriptive research design with a quantitative method to reach the population of employees working at PT Bank Central Asia Kcu ps Baru. Using non-probability sampling techniques with a purposive sampling approach, 54 employees of PT Bank Central Asia Kcu ps Baru were selected as the sample through a questionnaire. The study conducted tests for convergent and discriminant validity, as well as reliability. The data analysis employed the partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM) approach. With the results of this research, stress has a significant negative influence on competitive advantage, while competency and work rewards have a significant positive influence on the competitive advantage of Bank Central Asia, Tbk. KCU Pasar Baru.*

(F) *Job Stress, Competence, Recognition, Competitive Advantage*

(G) *References*

(H) *Dr. Drs. I Gede Adiputra M.M.*

## ABSTRAK

(A) ABI MANYU

(B) PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN

KERJA KARYAWAN TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF DI PT.  
BANK CENTRAL ASIA (BCA) Tbk.

(C) LKK

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Pesatnya kemajuan era persaingan global menimbulkan banyak kompetisi yang berdampak kepada tidak mampunya perusahaan untuk bersaing. Salah satu faktor tersebut ditentukan oleh kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan memperhatikan stres kerja, kompetensi, dan penghargaan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan merasa termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dari stres, kompetensi, dan penghargaan kerja karyawan terhadap pencapaian keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif untuk mencapai populasi karyawan yang bekerja di PT Bank Central Asia Kcu ps Baru. Dengan menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan *purposive sampling* sebanyak 54 orang karyawan PT Bank Central Asia Kcu ps Baru sebagai sampel melalui kuesioner. Pada penelitian ini dilakukan uji validitas *convergent*, *discriminant*, dan juga uji reliabilitas. Untuk analisis data digunakan pendekatan *partial least square-structural equation modeling* (PLS- SEM). Dengan adanya hasil penelitian ini, stres memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keunggulan kompetitif sedangkan kompetensi dan penghargaan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keunggulan kompetitif PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.

(F) Stres Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Keunggulan Kompetitif

(G) Referensi

(H) Dr. Drs. I Gede Adiputra M.M.

**“Belajarliah berjalan sebelum pandai berlari”**



Penelitian ini saya persembahkan kepada :  
Seluruh keluarga saya yang tercinta  
Seluruh teman-teman dan rekan seperjuangan  
Seluruh dosen pengajar dan juga pembimbing saya

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama peneliti mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Maha Kuasa atas hikmat, karunia, serta pimpinan-Nya yang berlimpah sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini sebagai salah satu syarat tugas akhir guna mencapai gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dengan tepat waktu. Penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Penghargaan Kerja Terhadap Pencapaian Keunggulan Kompetitif PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru”.

Proses dalam pembuatan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 4 (empat) bulan dan melalui berbagai rangkaian guna memenuhi sebagian persyaratan kelulusan. Penyusunan penelitian ini tidaklah berjalan dengan mulus dan istan. Namun, dengan adanya pembekalan panduan penulisan hingga arahan dari dosen pembimbing serta dorongan dari berbagai pihak yang tidak henti- hentinya mendukung penelitian ini hingga selesai dengan tepat waktu yang sudah ditentukan. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan pesan Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, membimbing, menasihati, mendampingi hingga memberikan dukungan baik finansial maupun mental dalam pelaksanaan penelitian ini. Bersama ini pula dengan segala rasa hormat, peneliti menyampaikan rasa Terimakasih secara khusus kepada:

1. Bapak Dr. Drs. I Gede Adiputra M.M. Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pengetahuan, pengalaman hingga pikiran dan hatinya yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian ini hingga selesai.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

5. Seluruh anggota keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian.
6. Seluruh teman-teman dari jurusan manajemen bisnis yang telah menjadi rekan seperjuangan selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh teman-teman dan kerabat yang telah senantiasa memberikan doa dan dukungan bagi peneliti selama menjalankan perkuliahan dan penelitian.
8. Seluruh mentor yang juga memberikan nasihat dan masukan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian ini dan selama proses perkuliahan berlangsung yakni Kak Christian, Kak Bryan, Kak Marco, Alexander Erick, Axel Andrean, Aurelia dan Kak Luigi.
9. Bapak Erman Abonk selaku Kepala Bagian Administrasi Umum PT. Bank Central Asia (BCA), Tbk. KCU Ps. Baru yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam memperoleh data pendukung dalam melengkapi hasil penelitian.
10. Seluruh jajaran staf dan karyawan PT. Bank Central Asia (BCA), Tbk. KCU Ps. Baru yang telah meluangkan waktu untuk memberikan respon terhadap kuesioner yang dibagikan.

Saya menyadari bahwa penelitian yang telah saya lakukan sebagai persyaratan tugas akhir jauh dari kata sempurna baik dalam hal isi, penataan bahasa serta dalam segi penyusunan mengingat kemampuan serta segala keterbatasan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, saya selaku peneliti bersedia untuk menerima segala kritik dan juga saran dalam melengkapi penelitian ini agar penelitian ini menjadi lebih baik dan saya akan senantiasa berusaha sebaik mungkin untuk dapat mempersembahkan yang terbaik dari dalam diri saya. Saya berharap, penelitian yang telah saya lakukan dapat menghasilkan sesuatu yang positif serta bermanfaat bagi banyak pihak.

## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan dan Manfaat .....	4
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7
C. Kaitan Antar Variabel .....	18
D. Penelitian yang relevan .....	22
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	32
BAB III .....	34
METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian .....	34
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	34

C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	35
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas ( <i>Outer Model Analisis</i> ).....	43
E. Analisis Data.....	48
BAB IV .....	51
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	51
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	54
C. Hasil Analisis Data .....	60
D. Pembahasan .....	64
BAB V.....	68
PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Keterbatasan dan Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran... ..	33
Gambar 3.1 Hasil Pengolahan Data .....	45
Gambar 4.1 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan Saat Ini... ..	54

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel penelitian yang relevan.....	23
Tabel 3.1 Tabel Skor Likert... ..	36
Tabel 3.2 Operasional Stres Kerja .....	37
Tabel 3.3 Operasional kompetensi kerja... ..	39
Tabel 3.4 Operasional penghargaan kerja .....	41
Tabel 3.5 Operasional keunggulan kompetitif... ..	42
Tabel 3.6 Hasil Outer Loadings .....	46
Tabel 3.7 Average Variance Extracted (AVE). .....	47
Tabel 3.8 Fornell Larcker... ..	48
Tabel 3.9 Composite Reliability... ..	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Adanya Bentuk Penghargaan Yang Diperoleh dan Belum Ada Penghargaan... ..	54
Tabel 4.2 Rangkuman tanggapan stres kerja .....	56
Tabel 4.3 Rangkuman tanggapan kompetensi kerja .....	57
Tabel 4.4 Rangkuman tanggapan penghargaan kerja .....	59
Tabel 4.5 Rangkuman tanggapan keunggulan kompetitif... ..	60
Tabel 4.6 R-square .....	61
Tabel 4.7 Hasil analisis Predictive Relevance ( $Q^2$ ) .....	62
Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Effect size ( $F^2$ ). .....	62
Tabel 4.9 Hasil Hipotesis Pertama... ..	63
Tabel 4.10 Hasil Hipotesis Kedua .....	64
Tabel 4.11 Hasil Hipotesis Ketiga .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran I Kuesioner .....	76
B. Lampiran II Hasil Kuisisioner .....	82
C. Lampiran III ( $Q^2$ ) .....	87
D. Lampiran IV Graphical Output .....	88
E. Lampiran V Outer Loadings .....	89
F. Lampiran VI <i>Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	90
G. Lampiran VII <i>Fornell Larcker</i> .....	90
H. Lampiran VIII Koefisien Determinasi ( <i>R-square</i> ) .....	90
I. Lampiran IX Effect Size ( <i>f-square</i> ) .....	90
J. Lampiran X Uji Signifikasi .....	91
K. Lampiran XI Dokumentasi Proses Pengumpulan Data .....	91
L. Lampiran XII Surat Keterangan Penelitian .....	92
M. Lampiran XIII Daftar Riwayat Hidup .....	93
N. Lampiran XIV Hasil Kemiripan Turnitin .....	94





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh sebuah perusahaan terutama pada perusahaan besar seperti PT Bank Cetril asia KCU PS Baru, sebagai sistem yang menentukan keberlangsungan tenaga kerja yang terorganisir. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berperan untuk mengantisipasi setiap masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Beragam masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja tentu menjadi perhatian khusus yang tidak boleh diabaikan mengingat perannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Karyawan itu sendiri juga dapat dikatakan sebagai aset perusahaan dan perlu dijaga performanya agar suatu perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif di antara para kompetitornya, sehingga perlunya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada pekerjaan yang ia kerjakan. Di era persaingan perbankan yang semakin sengit ini setiap karyawan yang memiliki pekerjaan belum tentu memiliki rasa rileks dalam bekerja dan kompetensi kerja terhadap pekerjaan yang ia miliki sekarang, terlebih sekarang sudah memasuki era industri digital.

Intensitas kerja yang tinggi akan memicu rasa stres pada karyawan yang dapat berdampak langsung ke performa bekerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan harus bertindak dalam menekan rasa stres kepada karyawannya seperti mempertimbangkan pemberian hari libur hingga penyesuaian target kepada karyawannya. Sehingga demikian karyawan akan berada dalam kondisi yang prima dan bersemangat dalam menjalankan tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa rileks dan berkompeten akan mampu mencapai kinerja positifnya, stres kerja yang merupakan reaksi individu terhadap lingkungannya yang mempengaruhi kinerja individu hal ini dijelaskan oleh Ahmed (2013) dalam Nugroho (2019).

Terlepas dari stres kerja, ada pula aspek yang perlu diperhatikan yaitu kompetensi kerja karyawan itu sendiri, dimana pentingnya kompetensi karyawan yang telah diatur oleh kepada Badan Kepegawaian Negara melalui Undang-Undang

Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi karyawan. Sehingga penting bagi setiap perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki kompetensi di bidangnya dan diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut Ravianto (1988) dalam Riyanti and Rustiana (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pendidikan dan keterampilan yang mana dalam hal ini termasuk dalam aspek kompetensi. Seorang karyawan yang berkompoten di bidangnya akan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi yang akan menghasilkan kerja yang produktif dan sebaliknya pada karyawan yang belum ataupun tidak berkompoten, seperti menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) dalam Nofriyanti and Kuswanto (2019) mengatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian kerja seorang karyawan.

Penghargaan kepada karyawan juga merupakan aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan suatu perusahaan. Penghargaan juga sebagai bentuk apresiasi pengakuan atau umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penghargaan dapat diberikan melalui banyak cara contohnya melalui kompensasi dan kenaikan jabatan. Menurut Dessler (2008, p. 390) dalam Elrehail et al. (2020), penghargaan dan kompensasi adalah suatu bentuk upah yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari status kepegawaiannya. Dengan memberikan penghargaan seperti kompensasi pada karyawan, membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerjanya yang positif, hal ini didukung dari sebuah studi yang dilakukan di Amerika Serikat oleh Ting (1997) dalam Elrehail et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja dan stres karyawan negeri yang bekerja untuk pemerintah AS dipengaruhi oleh kompensasi dan penghargaan.

Dalam menjalankan sebuah bisnis, tentu setiap organisasi bisnis maupun perusahaan memiliki tujuan masing-masing yang mana nantinya akan bersaing dengan para kompetitornya sehingga perlu tercapainya keunggulan kompetitif bagi sebuah perusahaan untuk mengungguli pesaingnya melalui SDM yang mumpuni keunggulan kompetitif dapat diraih setiap perusahaan lebih lanjut menurut Delery & Roumpi (2017) dalam Reyhan Mahsa Pratama and Lestari (2021). Karyawan sebagai modal manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif ketika mereka menambah nilai bagi organisasi. Hal ini dilihat pula melalui inovasi-inovasi yang

dihadirkan perusahaan untuk para konsumennya. Seperti pada saat ini BCA memiliki layanan bank digital yang bernama “BLU” dengan jumlah pengguna aktif sebanyak 806 ribu orang, sedangkan bank Jago melalui layanan bank digitalnya yang bernama “JAGO” yang merupakan bank digital baru yang sudah dapat meraih lebih dari 3 juta pengguna dikutip dari website resmi kedua perusahaan.

PT. Bank Central Asia, Tbk. sendiri merupakan bank swasta yang terbesar di Indonesia dengan nilai kapitalisasi pasar lebih dari 1.000 triliun lebih yang mana hal ini BCA menjadi yang terbesar diantara bank-bank lain yang ada di Indonesia sehingga hal ini menjadikan BCA sebagai bank yang terdepan di industrinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan yang berjudul **“Pengaruh stres kerja, kompetensi dan penghargaan kerja karyawan terhadap keunggulan kompetitif PT. BANK CENTRAL ASIA (BCA) Tbk.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Adanya stres yang dialami karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
2. Terdapat tingginya tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
3. Perlunya SDM yang berkualitas dan berkompentensi dalam mencapai tujuan perusahaan
4. Kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
5. Persaingan yang kian meningkat mengharuskan perusahaan untuk melakukan penyesuaian di berbagai layanannya.
6. Industri perbankan telah memasuki era digitalisasi yang di wujudkan dalam bentuk layanan aplikasi bank-bank digital.

### **C. Batasan Masalah**

Mengacu pada cakupan yang cukup luas serta adanya batasan waktu, biaya, dan jarak maka agar topik yang dibahas dapat lebih fokus dan terarah diperlukan pembatasan terhadap masalah. Pembatasan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Wilayah penelitian berfokus dan dibatasi pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
2. Subjek penelitian yang digunakan adalah berfokus pada karyawan yang bekerja di PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
3. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, kompetensi dan penghargaan kerja karyawan.
4. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah keunggulan kompetitif perusahaan.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap pencapaian keunggulan kompetitif pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap pencapaian keunggulan kompetitif PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
3. Apakah terdapat pengaruh antara penghargaan kerja terhadap keunggulan kompetitif pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.

### **E. Tujuan dan Manfaat**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Setelah mengetahui rumusan masalah diatas terbentuklah beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap pencapaian keunggulan kompetitif pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap pencapaian keunggulan kompetitif pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.

3. Untuk menguji penghargaan kerja karyawan apakah dapat mencapai keunggulan kompetitif bagi PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat praktis : Manfaat penelitian ini ditujukan kepada perusahaan untuk perencanaan sumber daya manusia terhadap pencapaian keunggulan kompetitif di PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru.

Manfaat akademis : Manfaat dari penelitian ini adalah untuk membantu pemilik perusahaan perbankan terutama pada pemilik / pemimpin PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Ps. Baru agar perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif. Melalui penelitian ini, diharapkan pemilik perusahaan untuk lebih memperhatikan stres kerja, kompetensi dan penghargaan kerja kepada karyawannya agar kondisi karyawan dalam kinerja terbaik. Hal ini tentu bertujuan agar dapat mencapai keunggulan kompetitif perusahaan, manajemen sumber daya manusia juga dapat menjadi wadah agar karyawan di suatu perusahaan memiliki rasa rileks dan berkompeten dalam kerjanya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul<sup>Q</sup>omariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4 (1): 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Ahmad. 2021. *Biostatistik: Statistik Dalam Penelitian Kesehatan. Kencana*. Vol. 13. <https://doi.org/10.3390/sym13040707>.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. 2019. “Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif Group Manado The Effect Of Work Stress , Workload , And Work Environment On Employee Performance At Pt . Fif Group Manado Rivai ( 2008 : 309 ).” *Jurnal EMBA* 7 (3): 2811–20.
- Anjani, Ayu. 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3 (1): 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>.
- Artini, Yenny Dwi. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi Sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif.” *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v11i2.3989>.
- Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan pada Pondok Wisata (Villa) di Kota Denpasar-Bali. *E-Jurnal Manajemen*.
- Cherif, Fatma. 2020. “The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in Saudi Arabian Banking Sector.” *International Journal of Sociology and Social Policy* 40 (7–8): 529–41. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>.
- Dewi, A.A Diah Parami, I Gusti Ketut Sudipta, and Dewi Suci Setyowati. 2016. “Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung.” *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil* 20 (2): 103–9.
- Elrehail, Hamzah, Ibrahim Harazneh, Mohammad Abuhjeeleh, Amro Alzghoul,

- Sakher Alnajdawi, and Hussein M.Hussein Ibrahim. 2020. "Employee Satisfaction, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: The Case of Northern Cyprus." *European Journal of Management and Business Economics* 29 (2): 125–49. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>.
- Indriani, Anis. 2019. "PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 5 (1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Leonardo, Leonardo, and Yanuar Yanuar. 2020. "Pengaruh Work-Life Policies Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Variabel Job Satisfaction Pada Karyawan Tetap Di Nico Course." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2 (4): 1015. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9885>.
- Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang G. 2020. "Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado Impact of Organization Climate , Happiness , and Reward Toward Employee Performance At Manado Peninsula Sintesa Hotel" 8 (2): 39–48.
- Mersilina, M, B Tewal, and G G Lumintang. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado Effect of Occupational Health and Safety, Competence, on Achievement Award To Employees Pt. Bussan Saturn Auto Fi." *5175 Jurnal EMBA* 7 (4): 5175–84.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Psyche 165 Journal*, 51-63.
- Nofriyanti, Eka, and Agung Kuswantoro. 2019. "Economic Education Analysis Journal Terakreditasi SINTA 5 How to Cite Sejarah Artikel." *Economic Education Analysis Journal* 8 (3): 879–97. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>.
- Nugroho, Rosalendro Eddy. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja



- Karyawan Kontrak Proyek.” *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen* 9 (2): 341. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>.
- Nurwin, Kartika Juanita, and Agus Frianto. 2021. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (3): 876–85. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>.
- Parasian, Christian Sahat. 2021. “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Prabu, Aldila Saga, and Dewie Tri Wijayanti. 2016. “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya).” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5 (2): 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>.
- Purnomo, Kristanto Setio Hari, Lustono Lustono, and Yuliana Tatik. 2021. “The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Job Stress on Employee Performance.” *Economic Education Analysis Journal* 10 (3): 532–42. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v10i3.50793>.
- Reyhan Mahsa Pratama, and Rini Lestari. 2021. “Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keunggulan Kompetitif.” *Bandung Conference Series: Accountancy* 1 (1): 22–26. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v1i1.29>.
- Risanto, David Rio, and Tatik Suryani. 2023. “The Effect Of Work Environment And Employment Rewards On Employee Engagement And Their Impact On Employee Welfare In Conventional And Sharia Banking In East Java Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya P” 4 (5): 5154–64.
- Riyanti, Fira, and Ade Rustiana. 2017. “Economic Education Analysis Journal, Economic Education Analysis Journal.” *Economic Education Analysis Journal* 7 (3): 1083–99. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>.
- Saepulloh, Asep. 2021. “ANALISIS ENTERPRENEUR LEADERSHIP DAN DIGITAL INOVASI TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA ORGANISASI DALAM MENGHADAPI INDUSTRI 4.0.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 12 (1).

- Safitri, Amelia Eka. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi." *Musamus Journal of Public Administration* 2 (01): 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>.
- Sandi, Qalqa. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif." *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam* 2 (2): 63–84. <https://ejournal.stainupwr.ac.id/>.
- Sari, Marti Widya. 2018. "Measuring Enterprise Resource Planning (ERP) Systems Effectiveness in Indonesia." *Telkomnika (Telecommunication Computing Electronics and Control)* 16 (1): 343–51. <https://doi.org/10.12928/TELKOMNIKA.v16i1.5895>.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3). <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5 (1): 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Y., & Hariadi, E. (2021). Analisis kualitas website badan pengembangan sumber daya manusia menggunakan metode webqual 4.0. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 109-121.
- Suherman, Asep. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School." *Journal of Management and Business Review* 18 (3): 614–29. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>.
- Utama, Louis, Oey Hannes Widjaja, and Yenny Lego. 2020. "Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Keunggulan Kompetitif Pada Ukm Industri Kreatif Dengan Kapasitas Inovatif Sebagai Faktor Mediasi Dalam Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Bina Manajemen* 9 (1): 30–43. <https://doi.org/10.52859/jbm.v9i1.113>.
- Wahyuni, Ayu, and Budiono Budiono. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (3): 769–81.

- Wayan Sri Pradnyani, Ni, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2022. "Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (24): 806–20.
- Winarti. 2018. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan." *Tarbiyatunah: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 20.