

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. .Latar Belakang Masalah

Palang Merah Indonesia (PMI) memegang peranan strategis dalam ekosistem sosial, khususnya sebagai garda terdepan ketika dalam keadaan krisis dan situasi gawat darurat. Kontribusi PMI tidak hanya sebatas pada lembaga yang berfungsi memberikan bantuan saat terjadi bencana alam, melainkan berperan juga dalam penyediaan layanan donor darah, edukasi masyarakat tentang pertolongan pertama, penguatan kapasitas mitigasi bencana, layanan ambulan gratis, sunat gratis serta pendampingan sosial bagi kelompok rentan. Dalam menjalankan berbagai tugas tersebut kinerja pegawai menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi.

“Palang Merah Indonesia adalah perhimpunan nasional yang berdiri atas asas perikemanusiaan dan atas dasar sukarela dengan tidak membedakan bangsa, golongan, dan paham politik”(Indonesia, UU No.1 Tahun 2018, Pasal 1, Ayat 4). Perhimpunan PMI merupakan satu-satunya organisasi yang diberi mandat untuk melaksanakan pekerjaan palang merah di Republik Indonesia. PMI memiliki tugas memberikan bantuan korban konflik bersenjata dan kerusuhan, melayani pelayanan darah, pembinaan relawan, melaksanakan pendidikan serta pelatihan, menyebarkan informasi kepalangmerahan, membantu penanganan musibah, membantu pelayanan kesehatan dan sosial dan menjalankan tugas kemanusiaan. PMI memiliki tujuh prinsip dasar, yaitu: Kemanusiaan, Kesamaan, Kenetralan, Kemandirian, Kesukarelaan, Kesatuan

dan Kesemestaan. Tujuh prinsip ini yang selalu dipegang PMI dalam menjalankan tugas-tugas kemanusiaan.

PMI Kabupaten Kebumen beralamat di Jalan Arumbinang No. 18 Kebumen. PMI Kabupaten Kebumen memiliki berbagai unit pelayanan di dalamnya. Adapun unit pelayanan yang dimiliki PMI Kabupaten Kebumen di antaranya unit donor darah, unit markas, dan unit pelayanan jasa. Unit donor darah PMI bertugas mengumpulkan, mengolah, dan mendistribusikan darah dari pendonor kepada pasien yang membutuhkan. Unit ini berperan penting dalam system kesehatan dengan melakukan pemenuhan kebutuhan pasokan darah di rumah sakit yang ada di Kabupaten Kebumen. Unit markas PMI adalah wadah bagi relawan untuk mendaftar serta pelaksanaan giat markas PMI adapun seperti, posko PMI, layanan ambulance gratis, khitan gratis, pertolongan pertama, respon kebencanaan serta pendidikan dan pelatihan relawan. Unit pelayanan jasa PMI adalah unit usaha yang dapat berkontribusi untuk PMI, adapun jenis usahanya antara lain menyediakan perlengkapan / atribut relawan, sewa gedung, diklat, sewa tempat dan kantin.

Subjek penelitian ini adalah pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Pegawai dalam PMI Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 3 unit, diantaranya 33 pegawai di Unit Donor Darah, 7 pegawai di Unit Markas, dan 1 pegawai di Unit Pelayanan Jasa. Dengan total pegawai di PMI Kabupaten Kebumen sebanyak 41 Pegawai.

Kinerja pegawai merupakan *output* atau pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai

dengan kewenangan serta tanggung jawab yang diemban (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam pelaksanaan organisasi kemanusiaan PMI Kebumen, terutama karena layanan yang diberikan bersifat secara langsung kepada masyarakat, dan dituntut untuk memiliki respon yang cepat dan tepat dalam berbagai situasi yang ada. Namun dalam realitas operasional, berbagai fenomena menunjukkan bahwa kinerja pegawai PMI Kebumen masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu masalah yang sering muncul adalah tingginya permintaan layanan, serta mobilitas operasional yang terkadang tidak sebanding dengan jumlah SDM yang ada. Selain itu kelelahan kerja menjadi fenomena nyata terutama pada periode ketika meningkatnya kebutuhan darah atau ketika terjadi bencana. Pegawai PMI Kebumen sering bekerja di luar jam operasional normal, bahkan bisa sampai melebihi waktu kerja. Ketika adanya kegiatan donor massal, bencana alam ataupun keadaan darurat.

Proses penilaian kinerja pegawai merupakan suatu mekanisme yang digunakan organisasi untuk menilai serta mengukur tingkat pencapaian pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka (Lestari, 2021). PMI Kebumen melakukan proses penilaian kinerja diawali dengan penetapan tujuan kerja yang jelas, terukur, serta sesuai jobdesk masing masing unit. Tujuan tersebut kemudian dikomunikasikan kepada seluruh pegawai PMI agar memahami arah dan ekspektasi organisasi. Selanjutnya, PMI Kebumen menetapkan standar kinerja yang menggambarkan tingkat pencapaian yang diharapkan seperti jumlah pemenuhan stok darah di

Kebumen, kecepatan respon layanan, ketepatan pendistribusian, serta kualitas layanan yang diberikan. Berikut ini disajikan data kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen tahun 2023 dan 2024.

Tabel I- 1

Data Penelitian Kinerja Pegawai PMI Kabupaten Kebumen

Nilai	Kategori	Tahun	
		2023	2024
91-100	Sangat Baik	46%	66%
81-90	Baik	54%	34%
71-80	Cukup Baik	0%	0

Sumber: PMI Kabupaten Kebumen

Berdasarkan tabel di atas, terlihat adanya peningkatan kinerja pegawai sebanyak 20 % dari pegawai yang memiliki kinerja baik naik menjadi kinerja sangat baik. Hal ini menunjukkan komitmen PMI Kebumen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa memberikan layanan terbaik kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Kebumen. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki hasil kerja yang baik. Oleh sebab itu, penting meneliti kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

Kegiatan operasional yang dilakukan oleh PMI Kabupaten Kebumen melibatkan berbagai aktivitas yang membutuhkan koordinasi dan kerja sama antar pegawai maupun relawan. Dalam pelaksanaannya, pegawai PMI tidak hanya menjalankan tugas administratif di markas, tetapi juga terlibat dalam kegiatan pelayanan yang berhubungan dengan masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan pekerjaan di PMI memiliki karakteristik kerja yang dinamis serta menuntut kemampuan koordinasi dan kerja sama tim yang baik antar anggota organisasi.

Namun dalam praktiknya, pelaksanaan kegiatan di PMI Kebumen sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menjadi dasar organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam sikap pegawai yang mengedepankan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan latar belakang sosial maupun kondisi individu yang membutuhkan bantuan. Selain itu pelaksanaan berbagai kegiatan kemanusiaan juga menuntut adanya kerja sama tim yang kuat antar pegawai dan relawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam beberapa situasi, proses terjadinya penyesuaian pola kerja, karena ada perubahan dan perpindahan divisi menimbulkan dinamika dalam proses kerja, yang memerlukan koordinasi dan komunikasi yang lebih baik antar pegawai PMI.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di organisasi PMI Kabupaten Kebumen menuntut pegawai untuk mampu menghadapi berbagai situasi kerja yang tidak menentu. Pegawai PMI sering dihadapkan pada kondisi pekerjaan yang membutuhkan respon yang cepat dan tepat, terutama ketika terjadi bencana alam atau peningkatan kebutuhan pelayanan donor darah dan ambulans. Dalam beberapa kondisi, pegawai harus bekerja di luar jam kerja normal serta tetap memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam situasi dan kondisi apapun. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja bagi pegawai sehingga membutuhkan kemampuan individu untuk beradaptasi dan tetap mampu menjalankan tugas secara optimal meskipun dalam berbagai situasi kerja yang penuh tantangan.

Selain tuntutan pekerjaan yang tinggi, pegawai PMI juga sering berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam kondisi emosional yang berbeda-beda, seperti ketika sedang keadaan bencana, keluarga pasien yang membutuhkan darah ataupun kondisi masyarakat yang membutuhkan respon cepat terkait ambulans. Interaksi tersebut menuntut pegawai untuk mampu menjaga sikap profesional, mengendalikan emosi, serta menunjukkan empati terhadap masyarakat yang membutuhkan bantuan. Namun dalam pelaksanaan jalannya kegiatan di PMI Kebumen ditemukan miskomunikasi antar pegawai, Contoh pada proses penjadwalan relawan ketika penugasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola emosi serta menjaga komunikasi yang efektif menjadi bekal untuk mendukung kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan di PMI Kebumen.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat diketahui bahwa dalam menjalankan tugasnya, pegawai PMI Kabupaten Kebumen tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis dalam bekerja, tetapi juga memerlukan dukungan budaya organisasi yang kuat, kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja, serta kemampuan dalam mengelola emosi ketika berinteraksi dengan masyarakat maupun rekan kerja. Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya melakukan kajian mengenai Budaya Organisasi, *Resilience*, dan *Emotional Intelligence* dalam kaitannya dengan kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi fundamental dan keyakinan yang dianut oleh para anggotanya, kemudian dibentuk serta diwariskan dari waktu ke waktu untuk membantu organisasi dalam menghadapi tantangan

adaptasi eksternal maupun permasalahan integrasi internal (Dewi Astuti, 2022). Budaya organisasi memegang peranan sentral dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di PMI Kebumen. Sebagai organisasi yang bergerak dalam pelayanan publik, kesehatan, serta penanggulangan bencana, PMI membutuhkan budaya kerja yang kuat, adaptif dan berorientasi pada pelayanan.

Budaya organisasi di PMI tercermin melalui 7 prinsip gerakan palang merah dan bulan sabit merah, seperti kemanusiaan, kesamaan, kenetralan, kemandirian, kesukarelaan. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman pegawai dalam bertindak, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas. Dalam situasi darurat, budaya organisasi sangat menentukan keberhasilan pegawai, karena pegawai dituntut untuk melaksanakan prosedur yang tepat, berkoordinasi secara efektif, serta mengutamakan kepentingan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai PMI Kebumen, budaya organisasi mempengaruhi pola komunikasi serta kolaborasi di PMI Kebumen. Budaya organisasi di PMI secara keseluruhan tidak hanya menentukan bagaimana pegawai bekerja, melainkan juga bagaimana berinteraksi, merespon situasi darurat, tekanan emosional, serta menjaga kualitas pelayanan publik.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Dewi Astuti, 2022). Semakin bagus budaya organisasi maka karyawan juga akan memiliki kinerja yang baik. Namun dalam penelitian lain terdapat hasil penelitian budaya organisasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Citra Buana Perkasa (Annisa Putri Marpaung¹, 2022). Berdasarkan dua penelitian terdahulu tersebut peneliti tertarik untuk meneliti apakah budaya organisasi berpengaruh positif atau negatif untuk organisasi PMI Kabupaten Kebumen.

Fenomena lain yang ada di PMI Kebumen dapat dilihat dari tanggung jawab pekerjaan yang menuntut respon cepat dan adaptasi terutama ketika ada peningkatan aktivitas donor darah, bencana alam, maupun layanan sosial lainnya. Dalam beberapa tahun terakhir, beban pegawai meningkat sehingga peneliti ingin menilai apakah tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PMI Kabupaten Kebumen. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin menilai variabel *resilience*

Resilience merupakan kekuatan internal seseorang untuk menghadapi, mengelola, dan bangkit dari kesulitan yang tidak dapat dihindari, sehingga individu mampu tetap bertahan dan berkembang meski berada dari berbagai situasi yang penuh tekanan (Sentana & Wiyasa, 2021). Penelitian yang dilakukan Sarmadi et al., (2026) terhadap 467 petugas layanan medis darurat EMS Iran menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *resilience* dengan kesiapsiagaan menghadapi bencana, dengan tingkat korelasi sebesar 0,562 dan signifikansi $p < 0,001$. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi terhadap situasi penuh tekanan merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan *resilience*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *resilience* dibutuhkan sekali untuk dimiliki pegawai PMI Kebumen.

Pegawai yang memiliki tingkat *resilience* tinggi cenderung memiliki kinerja yang bagus serta dapat beradaptasi dengan cepat ketika terjadi situasi darurat.

Resilience dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *I Am*, *I Can*, dan *I Have*. Komponen *I Am* merujuk pada kekuatan dan kualitas pribadi yang dimiliki individu, *I Can* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi serta menyelesaikan berbagai persoalan, sedangkan *I Have* mencakup dukungan sosial yang tersedia dan dapat dimanfaatkan individu dalam proses menghadapi tantangan (Arnelita Natalie Antonio¹, 2024). Fenomena *resilience* pegawai PMI Kebumen dapat dilihat dari tanggung jawab pekerjaan yang cukup berat namun dapat dipenuhi pegawai. Pegawai dituntut untuk memberikan respon cepat dan adaptasi terutama ketika ada peningkatan aktivitas donor darah, bencana alam, maupun layanan sosial lainnya. Dalam beberapa tahun terakhir, beban kerja pegawai meningkat. Hal ini terlihat dari meningkatnya frekuensi pekerjaan *over time* saat terselenggaranya kegiatan donor darah masal, situasi kebencanaan, dan layanan kegiatan berskala kabupaten. Terkadang pegawai dituntut harus bekerja hingga larut malam untuk memastikan segala prosedur kegiatan berjalan dengan nyaman dan sesuai standar.

Kondisi-kondisi ini mencerminkan bahwa *resilience* pegawai PMI Kebumen merupakan tantangan penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan kinerja pegawai optimal meski berada dalam berbagai situasi berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh (Arnelita Natalie Antonio¹, 2024) menunjukkan bahwa *Resilience* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara

langsung terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan, bahwa semakin tinggi tingkat *resilience* yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Organisasi kemanusiaan seperti PMI memiliki karakteristik pekerjaan yang cenderung dinamis, penuh tekanan emosional, dan melibatkan intensitas interaksi sosial yang tinggi. Dalam konteks ini *Emotional intelligence (EI)* atau kecerdasan emosional menjadi salah satu kompetensi yang penting dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai diharapkan mampu mengelola emosi secara stabil, mengembangkan komunikasi, serta memberikan empati yang baik dalam berbagai kondisi. Namun hasil wawancara peneliti dengan pegawai PMI Kebumen menunjukkan adanya variasi kemampuan EI antar pegawai, terutama ketika menghadapi situasi yang memberikan tekanan kerja tinggi, situasi respon bencana, dan ketika layanan darah membutuhkan banyak stok darah. Beberapa pegawai masih menunjukkan kesulitan dalam mengendalikan emosi, memberikan respon emosional yang kurang stabil, atau berkomunikasi dengan nada suara yang meninggi ketika beban kerja meningkat. Kondisi ini mengakibatkan kesenjangan antara EI yang diharapkan dengan kemampuan aktual pegawai, selanjutnya kesenjangan tersebut memiliki potensi untuk mempengaruhi efektifitas kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, tantangan lain yang tampak dari kemampuan komunikasi serta jalur koordinasi antar pegawai masih banyak ditemukan miskomunikasi atau perbedaan persepsi, yang menampilkan bahwa beberapa pegawai masih perlu meningkatkan kualitas kemampuan memahami emosi rekan kerja dan diri

sendiri. Kondisi tersebut menjelaskan adanya ketidak-konsistenan kemampuan EI yang berdampak pada ketidakseragaman kualitas layanan, yang pada akhirnya mempengaruhi citra PMI Kebumen.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengamati dan memahami emosi, baik yang muncul dalam dirinya maupun orang lain, kemudian membedakan berbagai respon emosional tersebut serta memanfaatkan informasi yang diperoleh untuk mengarahkan cara berpikir dan tindakan yang diambil selanjutnya (Hamidi Muhammad Rizqi, Khasbulloh Huda, 2020). EI mendorong individu untuk bisa menghadapi tekanan, kemampuan berkomunikasi secara empatik, menjaga hubungan interpersonal yang sehat, serta belajar menyelesaikan konflik. Dengan demikian, EI berfungsi sebagai faktor penting dalam membuat seseorang bekerja lebih efektif, stabil secara emosional serta produktif dalam berbagai situasi.

Dalam organisasi kemanusiaan seperti PMI, *Emotional intelligence* menjadi bagian inti dalam mendukung kualitas pelayanan PMI. Dalam kondisi normal, *emotional intelligence* membantu pegawai untuk tetap fokus serta mampu mengelola stress dengan baik. Temuan dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja (Collins et al., 2021). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan kajian literatur dan fenomena lapangan, terdapat kesenjangan teoritis dan praktis yang menjadi dasar penelitian ini. Kesenjangan teoritis

menunjukkan bahwa penelitian terdahulu menemukan signifikansi budaya organisasi, *resilience*, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai, tetapi penelitian untuk konteks PMI, terutama PMI Kabupaten Kebumen, masih terbatas. Kesenjangan praktik ini memperlihatkan jika kinerja meningkat, terdapat variasi *resilience*, kemampuan *emotional intelligence* yang belum merata, serta komunikasi antar unit yang mempengaruhi efektivitas pelayanan. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, *resilience*, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menjalankan penelitian di PMI Kabupaten Kebumen. Oleh sebab itu penulis tertarik menulis penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, RESILIENCE, DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PMI KABUPATEN KEBUMEN”**

1.2. Rumusan Masalah

Organisasi PMI Kabupaten Kebumen melayani kebutuhan darah, merespon bencana alam, respon laka lantas, dan kegiatan sosial lainnya. Pentingnya kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen menjadi hal yang diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik karena menyangkut dengan keselamatan nyawa. Hal-hal yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen seperti Budaya Organisasi (Sarmadi et al., 2026), *Resilience* (Zefaninya Stephani Sinuraya1, 2024), dan *Emotional Intelligence*

(Rooroh et al., 2022). Berdasarkan hal itu maka pertanyaan penelitian ini antara lain:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *resilience* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?
4. Apakah budaya organisasi, *resilience* dan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak melebar dari fokus utama, maka peneliti menetapkan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian dibatasi pada Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Kebumen
2. Penelitian ini difokuskan hanya variabel penelitian, berikut:
 - a) Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan seseorang atau organisasi melalui proses kerja sesuai dengan standar, pedoman, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014). Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kinerja yang dikemukakan oleh Abdullah (2014) bahwa indikator kinerja yaitu:

- 1) Efektivitas menggambarkan kemampuan menghasilkan output sesuai tujuan yang diinginkan.
- 2) Efisiensi kemampuan mencapai hasil dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin
- 3) Produktivitas menggambarkan kemampuan menghasilkan output yang optimal berdasarkan sumber daya , waktu, dan kemampuan kerja
- 4) Ketepatan waktu menjelaskan kemampuan pekerja menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai jadwal
- 5) Kualitas menunjukan kesesuaian hasil kerja dengan standar, kebutuhan dan harapan.

b) Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika mereka belajar menghadapi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik sehingga dianggap valid dan diajarkan kepada anggota berikutnya (Robbins & Fredendall, 2010). Budaya organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Darmawan, 2014) sebagai berikut:

- 1) Partisipasi Pegawai dalam Perencanaan Organisasi, mencerminkan Tingkat keterlibatan pegawai dalam proses penyusunan rencana strategi organisasi

- 2) Penerimaan Ide dan Perspektif Baru, menunjukan sejauh mana organisasi terbuka terhadap gagasan baru dan perubahan yang bersifat konstruktif.
- 3) Kontribusi Tim, merupakan dukungan organisasi terhadap Kerjasama tim dan kolaborasi antar karyawan.
- 4) Dorongan Inovasi, mencerminkan sejauh mana organisasi memberi ruang dan dukungan terhadap pegawai dalam berpikir kreatif dan pengembangan inovasi
- 5) Penghargaan dan Pengakuan, berhubungan dengan system penghargaan dan pengakuan yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

c) *Resilience*

Resilience merupakan perwujudan kualitas pribadi yang memungkinkan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Connor & Davidson, 2003). *Resilience* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator *resilience* menurut (Connor & Davidson, 2003) sebagai berikut:

- 1) *Personal competence* mencakup kemampuan bertahan, tekad kuat, standar diri yang tinggi, usaha maksimal, dan tidak mudah menyerah
- 2) *Trust in instinct* adalah berhubungan langsung dengan kepercayaan pada intuisi, kemampuan mengelola emosi negatife, serta kemampuan memperkuat diri.

- 3) *Positive acceptance of change* meliputi kemampuan beradaptasi, melihat perubahan sebagai hal positif, memiliki hubungan yang dekat dan aman.
- 4) *Self Control* terkait perasaan memiliki kendali atas hidup, mampu membuat keputusan, serta fokus ketika tertekan.
- 5) *Spiritual influences* meyakini adanya makna, keberuntungan, atau kekuasaan tuhan sebagai sumber kekuatan

d) *Emotional intelligence*

Kecerdasan emosional sebagai seperangkat kemampuan yang memungkinkan seseorang memahami, mengelola, dan menggunakan emosinya secara efektif dalam berbagai situasi. (Goleman, 2010) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi utama yaitu:

- 1) *Self awareness* (kesadaran diri) kemampuan mengenali emosi diri, memahami kondisi internal serta menyadari pengaruh emosi terhadap pikiran dan perilaku.
- 2) *Self regulation* (pengelolaan diri) merupakan kemampuan mengendalikan impuls, mengelola reaksi emosional, serta tetap tenang dan terarah dalam menghadapi tekanan.
- 3) *Motivation* (motivasi diri) merupakan kemampuan memanfaatkan emosi untuk mendorong diri mencapai tujuan, mempertahankan kegigihan, dan optimisme.

- 4) *Empathy* (empati) kemampuan memahami perasaan orang lain, membaca sinyal sosial, dan merepons secara tepat terhadap kondisi emosional pihak lain.
 - 5) *Social skills* (keterampilan sosial) kemampuan membangun hubungan yang efektif, mempengaruhi orang lain serta mengelola konflik.
3. Data yang digunakan merupakan data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PMI Kebumen
 4. Aspek yang diteliti difokuskan pada faktor internal individu dan organisasi (budaya organisasi, *resilience*, dan *emotional intelligence*) yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor eksternal seperti kondisi sosial, dukungan pemerintah, atau sumber daya finansial organisasi tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah. Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.
2. Menganalisis pengaruh *resilience* terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.
3. Menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi, *resilience*, dan *emotional intelligence* secara simultan terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang berfokus pada analisis pengaruh budaya organisasi, *resilience*, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai PMI Kebumen. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini:

1. Memberikan sumbangsih kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, *resilience*, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai.
2. Menambah referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai faktor psikologis dan organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, terutama pada organisasi PMI.
3. Memperkaya kajian empiris terkait hubungan antara variabel budaya organisasi, *resilience*, *emotional intelligence*, dan kinerja pegawai melalui pendekatan kuantitatif

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktik dalam penelitian ini:

1. Bagi PMI Kebumen, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam metode untuk peningkatan kinerja melalui peningkatan budaya organisasi, pembekalan kemampuan *resilience* dan pengembangan *emotional intelligence* masing masing pegawai.
2. Bagi pegawai PMI Kebumen, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya budaya orgaisasi yang baik di lingkungan kerja, kemampuan *resilience*, serta *emotional intelligence* berperan dalam menunjang kinerja.

