

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT, karya ini saya mempersembahkan sebagai wujud perjalanan, perjuangan, dan pembelajaran yang tidak ternilai. Karya tulis ini, penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dan rezeki dalam setiap langkah. Doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tanpa batas menjadi alasan utama terselesainya karya ini.
2. Kepada ibu dosen pembimbing dan seluruh dosen universitas putra bangsa, yang dengan kesabaran dan ketulusan telah membimbing, mengarahkan dan menanamkan ilmu sebagai bekal berharga.
3. Kepada sahabat dan rekan seperjuangan, yang telah menjadi bagian dari cerita perjalanan di masa kuliah
4. Kepada seluruh Pengurus, Pegawai, dan Relawan PMI Kebumen yang telah membantu saya mempelajari banyak hal tentang segala aspek serta mengizinkan saya melakukan penelitian di PMI Kabupaten Kebumen.

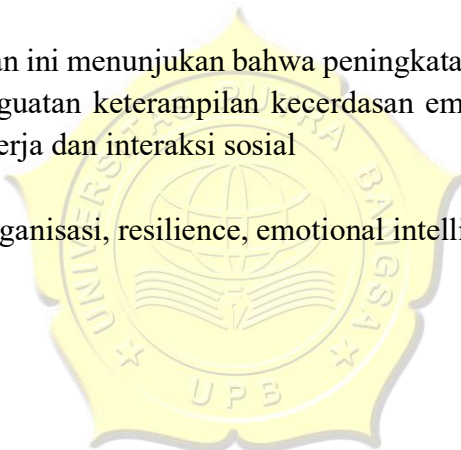
ABSTRAKSI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PMI Kabupaten Kebumen yang berjumlah 41 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, resilience, dan emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, Variabel Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Sedangkan variabel Budaya Organisasi dan Resilience tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan penguatan keterampilan kecerdasan emosional pegawai dalam menghadapi tekanan kerja dan interaksi sosial

Kata kunci : budaya organisasi, resilience, emotional intelligence, kinerja pegawai



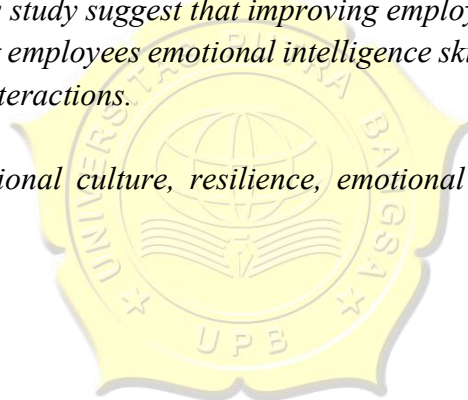
ABSTRACT

This study employs a quantitative approach using a survey method. This population of this study consists of all employees of PMI Kebumen Regency, totaling 41 individuals, with a saturated sampling technique applied. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software.

The result indicate that partially, organization culture, resilience, and emotional intelligence have positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the emotional intelligence variabel has positiv and significant effect on the performance of employees at PMI Kebumen Regency. Meanwhile, the variables of organizational culture and resilience do not have significant effect on employee performance at PMI Kebumen Regency.

The implication of this study suggest that improving employee performance can be achived by strentening employees emotional intelligence skills in dealing with work pressure and social interactions.

Keywords: Organizational culture, resilience, emotional intelligence, employee performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Resilience, dan Emotional Intelligence terhadap Kinerja Pegawai PMI Kabupaten Kebumen” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas sarjana manajemen pada program studi manajemen Universitas Putra Bangsa.

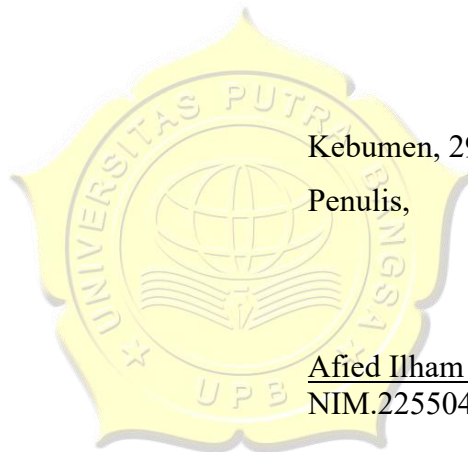
Adapun tujuan umum dari penyusunan skripsi ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, resilience, dan emotional intelligence terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi kemanusiaan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia -Nya.
2. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan motivasi.
3. Ibu dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan selama proses penyusunan skripsi.

4. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Universits Putra Bangsa yang telah memberikan ilmu dan wawasan
5. Seluruh pegawai PMI Kabupaten Kebumen yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki keterbatasan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan hasil dari skripsi ini bisa memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.



Kebumen, 29 April 2026

Penulis,

Afied Ilham Maulana
NIM.225504974

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Batasan Masalah	13
1.4. Tujuan Penelitian	17
1.5. Manfaat Penelitian	18
1.5.1 Manfaat Teoritis	18
1.5.2 Manfaat Praktis	19
BAB II	20

KAJIAN PUSTAKA.....	20
2.1. Tinjauan Teori	20
2.1.1 Kinerja Pegawai	20
2.1.2 Budaya Organisasi.....	23
2.1.3 Resilience	26
2.1.4 Emotional Intelligence	29
2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Hubungan Antar Variabel	37
2.3.1 Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai	37
2.3.2 Hubungan antara resilience terhadap kinerja pegawai	38
2.3.3 Hubungan antara emotional intelligence terhadap kinerja pegawai	39
2.4. Model Empiris	39
2.5. Hipotesis	40
BAB III	46
METODE PENELITIAN.....	46
3.1. Objek dan Subjek Penelitian	46
3.2. Variabel Penelitian.....	47
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	47
3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	51
3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6. Populasi dan Sampel.....	56
3.7. Teknik Analisis.....	56
BAB IV	65
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1. Analisis Deskriptif	65
4.1.1. Gambaran Sejarah Umum Palang Merah Indonesia	65

4.1.2 Sejarah Umum PMI Kabupaten Kebumen	67
4.1.3 Visi dan Misi PMI Kebumen.....	69
4.1.4 Karakteristik Responden	70
4.2. Analisis Statistik	73
4.2.1 Uji Validitas	73
4.2.2 Uji Reliabilitas	77
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	78
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.2.5 Uji Hipotesis	85
4.2 Pembahasan	91
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	91
4.3.2 Pengaruh <i>Resilience</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	92
4.3.3 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Kinerja Pegawai	94
4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Resilience</i> , dan <i>Emotional Intelligence</i> Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai	95
BAB V	92
SIMPULAN	92
5.1. Simpulan.....	92
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	93
5.3. Implikasi	94
5.3.1 Implikasi Praktis.....	94
5.3.2 Implikasi Teoritis	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Data Penelitian Kinerja Pegawai PMI Kabupaten Kebumen	4
Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel III- 1 Indikator dan Distribusi Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel III- 2 Indikator dan Distribusi Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel III- 3 Indikator dan Distribusi Variabel Resilience	50
Tabel III- 4 Indikator dan Distribusi Variabel Emotional Intelligence	51
Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Tabel IV- 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Tugas	74
Tabel IV- 5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	74
Tabel IV- 6 Hasil Uji Validitas Variabel Resilience	75
Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Variabel Emotional Intelligence	75
Tabel IV- 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	76
Tabel IV- 9 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	77
Tabel IV- 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	78
Tabel IV- 11 Hasil Uji Multikolenieritas	80
Tabel IV- 12 Hasil Uji Linearitas	82
Tabel IV- 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	84
Tabel IV- 14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	86
Tabel IV- 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	89
Tabel IV- 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Model Empiris	40
Gambar IV- 1 Uji Normal P-P Plot of Regression Standardize residual.....	79
Gambar IV- 2 Uji Heterokedastisitas dengan scatterplot	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran - 1 Surat Izin Kuesioner	117
Lampiran - 2 Kuesioner Penelitian	118
Lampiran - 3 Tabulasi Kuesioner.....	123
Lampiran - 4 Hasil Uji Validitas.....	127
Lampiran - 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	132
Lampiran - 6 Uji Normalitas.....	133
Lampiran - 7 Analisis Regresi Linear Berganda	134
Lampiran - 8 Hasil Uji Hipotesis	135
Lampiran - 9 Uji Asumsi Klasik.....	135
Lampiran - 10 Tabel R	138
Lampiran - 11 Tabel t.....	139
Lampiran - 12 Tabel F.....	140
Lampiran - 13 Surat Izin Penelitian.....	141

