

## ABSTRAK

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Salah satu faktor untuk menilai pencapaian kinerja perusahaan adalah dengan mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan tersebut. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, bahkan dapat dikatakan menentukan dalam usaha pencapaian kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh budaya organisasi menurut teori Cameron & Quinn, yaitu budaya *Clan*, budaya *Adhocracy*, budaya *Market*, dan budaya *Hierarchy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Indosat, Tbk Cabang Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kausalitas. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, semua populasi digunakan sebagai sampel dengan responden sebanyak 70 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya yang paling kuat dalam perusahaan tersebut adalah budaya *Clan* sebesar 83,25% dan diikuti oleh budaya *Adhocracy* sebesar 79,8%, budaya *Market* sebesar 79,3% dan budaya *Hierarchy* 78,4%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan PT. Indosat, Tbk Cabang Bandung diharapkan melakukan tiga fungsi utama pengembangan SDM yaitu pelatihan dan pengembangan (secara spesifik berfokus pada member keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja), pengembangan organisasi (memperkenalkan program keterlibatan karyawan dan yang memerlukan perubahan mendasar dalam harapan kerja, sistem imbalan dan prosedur pelaporan) dan pengembangan karir (melakukan aktivitas-aktivitas yang dilakukan karyawan yang bebas dari departemen), serta diharapkan juga perusahaan meningkatkan jiwa entrepreneur karyawan agar tiap karyawan dapat menanggung resiko atas kesalahan mereka seperti melakukan inovasi-inovasi yang baru untuk kemajuan karyawan.

Kata Kunci : Budaya *Clan*, Budaya *Adhocracy*, Budaya *Market*, Budaya *Hierarchy* dan Kinerja Karyawan