

ABSTRAK

PT. Bank Negara Indonesia merupakan salah satu bank milik pemerintah dan merupakan salah satu bank terbesar yang ada di Indonesia yang berdiri sendiri sejak 1946. PT. Bank Negara Indonesia memiliki budaya organisasi yang dikenal dengan Budaya Kerja “PRINSIP 46”.

Konsep yang digunakan untuk mengetahui budaya kuat-lemahnya budaya organisasi di PT. Bank Negara Indonesia adalah tujuh karakteristik budaya yang dikemukakan oleh Stephen Robbins. Budaya organisasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, teori yang digunakan dalam mengetahui besarnya pengaruh kinerja karyawan adalah teori yang dikemukakan oleh Husein Umar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausalitas atau kausal. Metode kausal digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu budaya organisasi yang terbagi ke dalam 7 variabel dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan kantor besar, jumlah sampel 100 responden yang didapat dari rumus *Slovin*. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode Analisis Jalur untuk mengetahui korelasi dari masing-masing variabel dan untuk mengetahui variabel mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil analisis data, diketahui bahwa karyawan menerapkan ketujuh karakteristik budaya organisasi. Hampir keseluruhan termasuk dalam kategori cukup kuat-kuat. Dan presentase terbesar yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *outcome Orientation*. Diharapkan kedepan karakteristik ini lebih diperkuat agar kinerja karyawan bisa terus meningkat.

Kesimpulannya adalah, di Kantor Besar BNI ketujuh karakteristik budaya organisasi yang dikemukakan oleh Stephen Robbins diterapkan dalam budaya yang ada. Indikator kinerja karyawan yang diterapkan di BNI adalah menggunakan *Tools* yang dikenal dengan PPPS Kemudian variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki presentase terbesar adalah *Outcome Orientation*.