

## ABSTRAK

Telkom R&D Center Bandung merupakan salah satu bisnis pendukung PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang bertugas menangani riset dan pengembangan sumber daya yang dimiliki, secara struktural bertanggung jawab langsung kepada Direktur *Network & Solution*. Permasalahan yang saat ini dihadapi oleh R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah Persaingan industri telekomunikasi yang dihadapi oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang semakin ketat menuntut R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk untuk memaksimalkan sumber daya dan melakukan riset untuk mampu mengatasi persaingan. Sedangkan jika dilihat dari kinerja perusahaan, masih banyak kegagalan proyek yang terjadi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satu di antaranya adalah budaya organisasi.

Konsep yang digunakan untuk menjelaskan mengenai kuat-lemahnya budaya di R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah *The Competing Value Framework* yang dikembangkan oleh Cameron & Quinn, dengan mengadopsi sebuah instrumen yang bernama *OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)*, yang dimensinya dibagi berdasarkan struktur yaitu *flexibility and discretion* dibandingkan dengan *stability and control*. Sementara dua dimensi berdasarkan orientasi yaitu *internal focus and integration* dibandingkan dengan *external focus and differentiation*, sehingga memunculkan empat tipe budaya organisasi, yaitu budaya *Clan*, budaya *Adhocracy*, budaya *Market*, budaya *Hierarchy*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan populasi yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, dengan jumlah sampel 65 responden yang didapat dari rumus *Slovin*. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* yang termasuk dalam *non-probability sampling* atau pengambilan sampel non-acak. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan metode yaitu *rank order mean*.

Dari hasil analisis data, diketahui bahwa R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk menerapkan keempat budaya karena semua tipe budaya masuk pada kategori kuat, dengan budaya *Adhocracy* yang memiliki persentase terbesar. Kemudian karyawan mengharapkan untuk dimasa yang akan datang, keempat budaya tersebut akan lebih diperkuat lagi karena keempat budaya ini masuk pada kategori sangat kuat dengan budaya *Clan* yang memiliki persentase terbesar.

Kesimpulannya adalah R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk tidak memiliki budaya organisasi yang menonjol yang menjadi ciri khas pembeda, karena semua tipe budaya baik yang diterapkan maupun yang diharapkan masuk dalam kategori kuat dan kategori sangat kuat. Namun, tipe budaya *Adhocracy*, yang memiliki persentase terbesar dalam budaya yang diterapkan saat ini telah sesuai dengan teori Cameron & Quinn dimana kondisi pada R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk termasuk dalam kategori budaya *Adhocracy* di samping itu R&D Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk sebaiknya juga memperkuat karakteristik dari tipe budaya *Clan* yang memiliki nilai persentase terbesar untuk budaya yang diharapkan karyawan Telkom R&D Center Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk untuk masa yang akan datang.