

## ABSTRAK

*Penelitian ini berjudul Studi Deskriptif mengenai Budaya Organisasi pada dosen Fakultas Kedokteran Universitas “X” di kota Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Budaya Organisasi pada dosen Fakultas Kedokteran Universitas “X” kota Bandung. Fakultas Kedokteran merupakan fakultas tertua yang berdiri di Universitas “X”, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti budaya organisasi yang terbentuk di Fakultas Kedokteran.*

*Budaya organisasi adalah apa yang digunakan untuk meningkatkan identitas perusahaan sebagai satu organisasi. Budaya organisasi memiliki 2 dimensi, yaitu sociability, dan solidarity. Kedua dimensi tersebut dapat membentuk 4 tipe budaya organisasi, yaitu communal, mercenary, networked, dan fragmented organization.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan teknik survey dengan jumlah populasi 32 orang. Alat ukur yang digunakan merupakan modifikasi dari The Character of a Corporation dari Rob Goofee and Gareth Jones (1998) yang terdiri atas 37 item. Setelah dilakukan uji validitas dengan SPSS Statistics 18.0, maka diperoleh 35 item yang valid dengan validitas item berkisar antara 0,356 – 0,811. Dan reliabilitas alat ukur tersebut adalah 0.918.*

*Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa budaya yang dihayati oleh para dosen Fakultas Kedokteran tersebar pada tipe communal, fragmented, dan mercenary. Walaupun tersebar, budaya yang dihayati lebih dominan di Fakultas Kedokteran adalah budaya communal, yaitu sebanyak 37,5%. Budaya kedua terbesar yang dihayati oleh para dosen Fakultas Kedokteran adalah budaya fragmented, yaitu sebanyak 31,25%. Kemudian, sebanyak 28,12% dosen Fakultas Kedokteran menghayati budaya mercenary, dan budaya yang paling sedikit dihayati oleh dosen Fakultas Kedokteran adalah budaya networked, yaitu sebanyak 3,12%.*

*Peneliti mengajukan saran untuk tidak melakukan penelitian mengenai budaya organisasi di saat pergantian kepemimpinan yang baru berjalan. Selain itu, perlu diteliti juga mengenai perbandingan, atau korelasi dengan variabel gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar dekan Fakultas Kedokteran menyelenggarakan kegiatan yang meningkatkan kebersamaan antar dosen, dan menegakkan aturan yang diberlakukan dalam pelaksanaan tugas-tugas dosen Fakultas Kedokteran demi tercapainya tujuan Fakultas Kedokteran.*

## ABSTRACT

*This research is entitled Descriptive Study on Organization Culture among the Lecturers of the Medicine Faculty of “X” University, Bandung. This study is aimed at investigating the culture of Organization among the respondents. The Medicine Faculty is the first established faculty in “X” University, and therefore the researcher is interested in investigating the culture of organization in this faculty.*

*The organization culture refers to what is utilized to increase the company's identity as an organization. The organization culture possesses 2 dimensions, i.e. sociability and solidarity. Both dimensions can form the four types of culture organization, i.e. communal, mercenary, networked, and fragmented organization.*

*The method employed in this study was the descriptive method using the survey technique with 32 respondents. The measuring tool used was a modification of Rob Goofee & Gareth Jones' The Character of a Corporation, consisting of 37 items. After a validity test was done using the 18.0 SPSS Statistics, the result was 35 valid items with the validity of 0.356 to 0.811 and reliability of 0.918.*

*The data analysis showed that the culture internalized by the lecturer at the Faculty of Medicine tends average on the type of communal, mercenary, and fragmented. Although average, the dominant culture that lived in the Faculty of Medicine is a communal culture, i.e 37.5%. The second one is fragmented culture as many as 31,25%, then, as much as 28,12% is mercenary culture, and culture at least internalized by the Faculty of Medicine is a networked culture, i.e 3.12%.*

*The researcher suggests for not doing research when the organization just change the leader. Otherwise, it should be investigated as well as to the comparison, or correlation with variable leadership style, and job satisfaction. In addition, the researcher also suggested that the dean of the faculty medicine organized activities to enhance togetherness among faculty and enforce the rules in force that applied in the implementation of tasks in order to achieve purpose of the Faculty of Medicine.*

## DAFTAR ISI

|                                         |            |
|-----------------------------------------|------------|
| <b>LEMBAR JUDUL.....</b>                | <b>i</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>          | <b>ii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                    | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                 | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>               | <b>xiv</b> |
| <b>DAFTAR BAGAN .....</b>               | <b>xv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>            | <b>xvi</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>          | <b>1</b>   |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....       | 1          |
| 1.2. Identifikasi Masalah .....         | 11         |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian ..... | 11         |
| 1.3.1. Maksud Penelitian .....          | 11         |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian .....          | 11         |
| 1.4. Kegunaan Penelitian.....           | 12         |
| 1.4.1. Kegunaan Teoritis.....           | 12         |
| 1.4.2. Kegunaan Praktis .....           | 12         |
| 1.5. Kerangka Pikir .....               | 13         |
| 1.6. Asumsi Penelitian .....            | 28         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>    | <b>29</b>  |
| 2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....  | 29         |
| 2.2. Dimensi Budaya Organisasi.....     | 30         |

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2.1. <i>Sociability</i> .....                                            | 31 |
| 2.2.2. <i>Solidarity</i> .....                                             | 32 |
| 2.3. Tipe-tipe Budaya Organisasi .....                                     | 34 |
| 2.3.1. <i>Networked Organization</i> .....                                 | 34 |
| 2.3.2. <i>Mercenary Organization</i> .....                                 | 35 |
| 2.3.3. <i>Communal Organization</i> .....                                  | 37 |
| 2.3.4. <i>Fragmented Organization</i> .....                                | 38 |
| 2.4. Gaya Kepemimpinan.....                                                | 39 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....                                 | 42 |
| 3.1. Rancangan Penelitian .....                                            | 42 |
| 3.2. Bagan Rancangan Penelitian .....                                      | 42 |
| 3.3. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional... | 42 |
| 3.3.1. Variabel Penelitian.....                                            | 43 |
| 3.3.2. Definisi Konseptual .....                                           | 43 |
| 3.3.3. Definisi Operasional .....                                          | 43 |
| 3.4. Alat Ukur.....                                                        | 44 |
| 3.4.1. Alat Ukur Budaya Organisasi .....                                   | 44 |
| 3.4.2. Data Pribadi .....                                                  | 47 |
| 3.4.3. Data Penunjang .....                                                | 48 |
| 3.4.4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....                          | 48 |
| 3.4.4.1. Validitas Alat Ukur .....                                         | 48 |
| 3.4.3.2. Reliabilitas Alat Ukur .....                                      | 49 |
| 3.5. Populasi .....                                                        | 50 |

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| 3.5.1. Populasi Sasaran.....                             | 50        |
| 3.6. Teknik Analisis Data.....                           | 51        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>       | <b>52</b> |
| 4.1. Gambaran Subjek Penelitian .....                    | 52        |
| 4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 52        |
| 4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....         | 52        |
| 4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....  | 53        |
| 4.2. Hasil Penelitian .....                              | 54        |
| 4.2.1. Tipe Budaya Organisasi .....                      | 54        |
| 4.2.2. Tipe Gaya Kepemimpinan .....                      | 55        |
| 4.3. Hasil Pembahasan .....                              | 56        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                  | <b>67</b> |
| 5.1. Kesimpulan .....                                    | 67        |
| 5.2. Saran.....                                          | 68        |
| 5.2.1. Saran Untuk Penelitian Lanjutan. ....             | 68        |
| 5.2.2. Saran Guna Laksana.....                           | 68        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                              | <b>70</b> |
| <b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>                               | <b>71</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                     | <b>72</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1. Kisi-kisi Alat Ukur.....                                     | 45 |
| Tabel 3.2. Bobot Nilai Alat Ukur Budaya Organisasi .....                | 46 |
| Tabel 3.3. Kategori Skor <i>Sociability</i> dan <i>Solidarity</i> ..... | 47 |
| Tabel 3.4. Kriteria Validitas Lisa Freidenberg.....                     | 49 |
| Tabel 3.5. Kriteria Reliabilitas berdasarkan Guilford.....              | 50 |
| Tabel 4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....           | 52 |
| Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....                    | 52 |
| Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....             | 53 |
| Tabel 4.4 Gambaran Tipe Gaya Kepemimpinan .....                         | 55 |

## DAFTAR BAGAN

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| Bagan 1.1. Kerangka pikir .....                 | 27 |
| Bagan 2.1. Tipe Gaya Kepemimpinan .....         | 41 |
| Bagan 3.1. Rancangan Penelitian.....            | 42 |
| Bagan 4.1 Gambaran Tipe Budaya Organisasi ..... | 54 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Lembar *Letter of Consent*
- Lampiran 2: Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner
- Lampiran 3: Data Pribadi
- Lampiran 4: Kuesioner Data Penunjang Kepemimpinan
- Lampiran 5: Kuesioner Budaya Organisasi
- Lampiran 6: Tabel Dasar
- Lampiran 7: Tabel Dasar Data Penunjang Kepemimpinan
- Lampiran 8: Hasil perhitungan validitas item *sociability* menggunakan program  
SPSS 18
- Lampiran 9: Hasil perhitungan validitas item *solidarity* menggunakan program  
SPSS 18
- Lampiran 10: Hasil perhitungan reliabilitas seluruh item menggunakan program  
SPSS 18
- Lampiran 11: Gambaran *Crosstabulation* Budaya Organisasi dengan *Leadership*
- Lampiran 12: Gambaran *Crosstabulation* Budaya Organisasi dengan Lama  
Bekerja
- Lampiran 13: Gambaran Fakultas Kedokteran Universitas “X”
- Lampiran 14: Lembar *Observational Checklist*