

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN REWARD DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Dosen di Universitas Muhammadiyah Buton, Kota Bau-Bau)**

S u a r d i n *

Abstract: This goals research is study to relationship of organizational culture and reward with organizational commitment at Muhammadiyah Buton's University, which has relationship each other and also together. Started from January until March 2010. Observation method that used quantitative method and corellational method. 102 person of Population, it's taken by purposive random sampling, determined of total sampel of population are 81 persons. This observational result founds that: (1) positive relationship available among cultural organizational with organizational commitment; (2) positive relationship available among reward with organizational; and (3) positive relationship available among cultural organizational and reward as together with organization commitment. Based this observation founds that be suggested for Rector as chairman of University expected that college have to establish policy/organization discipline and consistently, and can get created of good culture organization. Despitefully, needs repair and good reward system settlement and balanced for lecturer on Muhammadiyah Buton's University.

Keywords: Organizational Culture, Reward, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Proses penjaminan mutu merupakan tuntutan bagi setiap lembaga pendidikan atau perguruan tinggi khususnya, untuk melihat fakta dan realita gejala-gejala sosial dalam era globalisasi kehidupan manusia. Kemampuan ini hanya dapat ditingkatkan apabila syarat-syarat minimal suatu perguruan tinggi sudah dipenuhi antara lain: prasarana kampus yang memadai, peralatan laboratorium, perpustakaan yang berfungsi, dan armada dosen yang siap tempur artinya yang punya dedikasi dengan kemampuan profesional yang tinggi. Ketercapaian mutu perguruan tinggi sangat ditentukan kompetensi dan komitmen bagi pengelolanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Rinda dan Gerardus (2006:11) bahwa kinerja perguruan tinggi akan baik apabila segenap civitas akademika berpartisipasi aktif dan berkomitmen tinggi untuk mendukung seluruh kegiatan perguruan tinggi. Sudah seharusnya seluruh *stakeholder* perguruan tinggi untuk berkomitmen agar tetap menjalankan tugas tirdharmanya secara rutin dan berkesinambungan. Pandangan ini dimaksudkan bahwa bila semua *stakeholder* memiliki komitmen yang baik, maka ketiga dharma perguruan tinggi yang meliputi; pendidikan-pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, akan dapat terwujud. Namun dalam kenyataannya perguruan tinggi di Indonesia menunjukkan pemandangan lain yakni lebih dominan menjalankan aktivitas pendidikan-pengajaran, bila dibandingkan dengan aktivitas *riset* dan pengabdian pada masyarakat. Lebih lanjut bila diporsentasekan, terdapat perguruan tinggi yang menjalankan misi pendidikan-pengajaran mencapai 80%, sedangkan porsi *riset* dan pengabdian pada masyarakat hanya 20%. Bahkan selain itu, terdapat juga perguruan

* Dosen tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Buton

tinggi hampir mencapai 90% yang menjalankan misi pendidikan-pengajaran dan hanya 10% kegiatan yang mengarah pada riset dan pengabdian pada masyarakat.

Selain faktor tersebut di atas, komitmen juga dapat ditentukan oleh kebijakan tentang sistem *reward* yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. *Reward* penting bagi dosen atau karyawan sebagai individu karena besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya dosen/karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Salah satu cara departemen personalia meningkatkan komitmen, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui *reward*. Pada Universitas Muhammadiyah Buton, banyak hal yang biasa dijumpai diantaranya adalah; (1) adanya konflik kepentingan antara pihak Badan Pelaksana Harian (yayasan) dengan rektor, (2) konflik internal perguruan tinggi (antar pimpinan, pimpinan dengan dosen/staf, antar dosen, dan antar staf), (3) kepemimpinan tidak transparan, (4) rendahnya kemampuan manajerial, (5) pimpinan cenderung tidak konsisten dan kurang tegas dalam mengambil keputusan, (6) kebijakan *reward*/kompensasi yang tidak berimbang, (7) tingginya nepotisme dalam rekrutmen dosen dan karyawan tanpa memperhatikan aspek profesionalitas, dan lain-lain.

Berdasarkan data Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Buton tahun 2005 jumlah dosen tercatat 153 orang. Jumlah ini terus mengalami penyusutan, setidaknya berkisar 8% dosen yang setiap tahunnya menjadi pegawai negeri sipil pada instansi lain dan berkisar 2% dosen yang pindah ke perguruan tinggi swasta lain, serta berkisar 3% dosen memutuskan untuk keluar dan memilih lapangan kerja lain. Sebagai akibat dari kenyataan tersebut, sejauh ini keadaan dosen Universitas Muhammadiyah Buton berjumlah 102 orang, hal ini terus meningkat bila tidak diimbangi dengan tata kelola perguruan tinggi yang baik dan kondusif bagi dosen. Ini tentu cukup memprihatinkan dan sangat mempengaruhi pencapaian visi, misi dan tujuan perguruan tinggi, yang berdampak pada terciptanya persepsi negatif dan menurunnya kepercayaan masyarakat. Untuk itu, berdasarkan uraian di atas dipandang perlu melakukan kajian tentang komitmen dosen Universitas Muhammadiyah Buton terhadap perguruan tinggi hubungannya dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Komitmen Organisasi.

Luthans (2008:147) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah: 1. Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (*a strong desire to remain a member of a particular organization*), 2. Kemauan yang kuat untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi (*a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*), 3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi (*a definite belief in, and acceptance of, of the values and goals of the organization*). Sedangkan Colquitt (2009:67), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Organisasi berperan mempengaruhi keadaan komitmen karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau berhenti untuk mengejar pekerjaan lain (keluar) (*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)*). Selain itu, dapat pula dipahami bahwa komitmen adalah tentang identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk menjadi anggota organisasi dan kesediaan untuk berusaha keras atasnya (*Commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf*) (Baron and Armstrong:2007:131).

Komitmen organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan organisasi, tujuan, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan kesetiaan pada organisasi. Komitmen rasa identifikasi, loyalitas dan keterlibatan oleh karyawan ditunjukkan pada lingkungan organisasi atau unit organisasi (*commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization's goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for the organization. Commitment a sense of identification, loyalty and involvement expressed by an employee to ward the organization or unit of the organization*) (Gibson:2006:184). Sedangkan Luthans (2008:148), membagi tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu; 1. Komitmen afektif, merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi (*effective commitment involves employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*), 2. Komitmen kelanjutan, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi (*continuance commitment involves commitment based on the costs that the employee associates with leaving the organization*), 3. komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena merupakan keharusan (*normative commitment involves the employee's feelings of obligation to stay with the organization*).

Dari beberapa konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan anggota organisasi untuk tetap menjalankan tugasnya secara terus menerus dalam suatu organisasi, meliputi; (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) Kemauan kuat untuk berusaha sesuai dengan tujuan organisasi (3) penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, (4) kesetiaan terhadap organisasi.

Budaya Organisasi.

Menurut Schein's yang dikutip oleh Shani (2009:428), budaya organisasi adalah; (a) pola asumsi dasar, (b) cipta, rasa, atau karya suatu organisasi, (c) belajar untuk mengatasi permasalahan eksternal dan internal, (d) karya cukup baik dan dianggap sah dan, untuk itu, (e) akan diajarkan kepada anggota baru sebagai (f) cara yang baik untuk melihat, berpikir, dalam hubungannya dengan masalah tertentu. Organizational culture is; (a) a pattern of basic assumptions, (b) invented, discovered, or developed by a given group, (c) as it learns to cope with its problems of external adaption and internal integration, (d) that has worked well enough to be considered valid and, therefore, (e) is to be taught to new members as the (f) correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems. Budaya organisasi menurut McShane and Glinow (2008:460) diartikan sebagai pola dasar nilai-nilai dan asumsi bersama yang mengatur cara karyawan dalam sebuah organisasi berpikir tentang suatu tindakan pada masalah dan peluang (*organizational culture; the basic pattern of shared values and assumptions governing te way employees within an organization think about an act on problems and opportunities*). Riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya organisasi, yaitu; (1) inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko; (2) perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail; (3) orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu; (4) orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu; (5)

orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu; (6) keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai; dan (7) kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahkannya status quo bukannya pertumbuhan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2007:76) menjelaskan bahwa; Budaya organisasi adalah "himpunan bersama, diambil untuk memberikan asumsi secara implisit bahwa kelompok memegang dan yang menentukan bagaimana merasakan, berpikir dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. *“Organizational culture is the set of shared, taken-for-granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments”*.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Luthans (2008:125), menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah; (1) *Aturan perilaku yang diamati*, (2) *Norma*, (3) *Nilai dominan*, (4) *Filosofi*, (5) *Aturan*. (6) *Iklm organisasi*.

Dari uraian beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat peraturan yang merupakan cipta, rasa atau karya bersama dalam organisasi, meliputi; (1) kesepakatan aturan, (2) penerapan aturan, (3) pemeliharaan aturan.

Reward (Penghargaan).

Shani *et. al.* (2009:366), menjelaskan bahwa *reward* mengacu pada sistem organisasi dan prosedur yang terkait dengan gaji dan upah, bonus, sistem penghargaan, dan metode peningkatan dan pengembangan wawasan anggota organisasi (*reward refer to the organization's systems and procedures related to pay, bonuses, recognition systems, and methods or advancing people within the organization*). Kreitner membagi *reward* kedalam dua jenis yaitu; Keuangan, materi, dan penghargaan sosial memenuhi syarat sebagai imbalan ekstrinsik karena berasal dari lingkungan. Sedangkan penghargaan psikis merupakan imbalan intrinsik karena diberikan untuk mereka sendiri (*Financial, material, and social rewards qualify as extrinsic rewards because they come from the environment. Psychic rewards, however, are intrinsic rewards because they are self-granted*).

Imbalan intrinsik penting untuk mengembangkan komitmen organisasi. Organisasi mampu memenuhi karyawan, kebutuhan dengan memberikan kesempatan berprestasi dan dengan mengakui prestasi ketika memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen. Jadi, manajer perlu mengembangkan sistem penghargaan intrinsik yang berfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri untuk mengintegrasikan tujuan individu dan organisasi dan merancang pekerjaan menantang. *Intrinsic rewards are important for developing organizational commitment. Organizations able to meet employees' needs by providing achievement opportunities and by recognizing achievement when it occurs have a significant impact on commitment. Thus, managers need to develop intrinsic reward systems that focus on personal importance or self-esteem to integrate individual and organizational goals and to design challenging jobs* (Gibson:1997:187).

Menurut Colquitt (2009:191), terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasi, salah satunya adalah melalui sistem *rewards*. Lebih jelas dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut;

Tabel 1. Strategies for Fostering Goal Commitment

No	Strategy	Description
1	Rewards	Tie goal achievement to the receipt of monetary or nonmonetary rewards.
2	Publicity	Publicize the goal to significant others and coworkers to create some social pressure to attain it.
3	Support	Provide supportive supervision to aid employees if they struggle to attain the goal.
4	Participation	Collaborate on setting the specific proficiency level and due date for a goal, so that the employee feels a sense of ownership over the goal.
5	Resources	Provide the resources needed to attain the goal and remove any constraints that could hold back task efforts.

Tabel di atas, menunjukkan bahwa untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan menjadi anggota atau loyal terhadap organisasi diperlukan adanya sistem penghargaan (*reward*), baik berupa finansial maupun nonfinansial. Uang adalah imbalan organisasi yang paling jelas, tetapi penerimaan imbalan non keuangan menarik perhatian. Bahkan, salah satu review komprehensif dari survei yang meminta penilaian karyawan pada berbagai penghargaan nonfinansial menemukan bahwa penghargaan menduduki peringkat jauh lebih tinggi daripada yang bersifat keuangan. Penggolongan reward nonfinansial; perwujudan, menggerakkan/mendalangi, pengamatan dan pendengaran, desain pekerjaan, pengakuan resmi, kinerja umpan balik, pengakuan sosial dan perhatian. *Money is the most obvious organizational reward, but the non financial rewards are receiving increased attention. In fact, one comprehensive review of surveys that ask the value employees place on various rewards found that nonfinancial rewards were ranked much higher than financial ones. Categories of Nonfinancial Reward: consumables, manipulatables, visual and auditory, job design, formal recognition, performance feedback, social recognition and attention (Luthans:2008:387-388).*

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah imbalan finansial dan non finansial yang diperoleh seseorang sebagai balas jasa atas tugas yang telah dilaksanakan dalam organisasi, meliputi; (1) pengakuan dan penghargaan, (2) peningkatan dan pengembangan wawasan, (3) perhatian.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode survei dengan teknik korelasional. Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Muhammadiyah Buton kota Bau-Bau. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada tanggal 27 Januari s.d. 4 Maret 2010. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap pada Universitas Muhammadiyah Buton, meliputi; dosen FKIP, FAI, Fak. Ekonomi, Fak. Hukum, Fak. Sospol, Fak. Pertanian, Fak. Teknik sebanyak 81 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis korelasi sederhana antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,793 ($r_{y12} = 0,793$). Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi tergolong positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula Komitmen organisasi. Demikian pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan koefisien korelasi sederhana (0,793) yaitu sebesar 0,629. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 62,9% variasi yang terjadi pada komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi. Karena budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, dengan demikian budaya organisasi dinyatakan sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan komitmen dosen terhadap perguruan tinggi.

Selanjutnya pada pengujian korelasi parsial Komitmen organisasi (Y) dengan Budaya organisasi (X_1) dan variabel Reward (X_2) dikontrol diperoleh koefisien korelasi $r_{y1.2}$ sebesar 0,577 dan koefisien determinasi $r_{y1.2}^2$ sebesar 0,332. Hasil pengujian ini memberikan informasi bahwa 33,2 % variasi skor yang terjadi pada Komitmen organisasi ditentukan oleh budaya organisasi dalam situasi variabel *reward* dikontrol. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Johnson & Johnson yang dikutip oleh O'reilly (2004:23-24) menjelaskan bahwa budaya organisasi menekankan pada perasaan kekeluargaan yang kuat dan nilai-nilai kepercayaan dan loyalitas. Pendapat senada dikemukakan oleh Kreitner, bahwa empat fungsi budaya organisasi yaitu; (1) memberikan identitas organisasi kepada karyawannya; (2) memudahkan komitmen kolektif; (3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial; (4) membentuk perilaku dengan membantu manajemen merasakan keberdayaannya.

Hubungan antara Reward dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis korelasi sederhana antara *reward* dengan komitmen organisasi dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,844 ($r_{y2} = 0,844$). Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara *reward* dengan komitmen organisasi tergolong positif, artinya semakin tinggi *reward*, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *reward* maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel *reward* dengan komitmen organisasi dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan koefisien korelasi sederhana (0,844) yaitu sebesar 0,712. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 71,2% variasi yang terjadi pada komitmen organisasi

dapat dijelaskan oleh *reward*. Karena *reward* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, dengan demikian *reward* dinyatakan sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan komitmen dosen terhadap perguruan tinggi.

Sedangkan pada pengujian korelasi parsial variabel Komitmen organisasi (Y) dengan Reward (X_2) dan variabel Budaya organisasi (X_1) dikontrol diperoleh koefisien korelasi $r_{y2.1}$ sebesar 0,694 dan koefisien determinasinya sebesar 0,481. Hasil pengujian ini memberikan informasi bahwa 48,1 % variasi skor yang terjadi pada Komitmen organisasi ditentukan oleh *reward* dalam situasi variabel budaya organisasi dikontrol. Hasil pengujian parsial diatas memberikan petunjuk bahwa *reward* lebih besar kontribusinya terhadap Komitmen organisasi dibandingkan dengan budaya organisasi. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh koefisien determinasi $r_{y1.2} < r_{y2.1}$ atau $0,332 < 0,481$. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan Budaya terhadap hasil skor Komitmen organisasi lebih kecil dibandingkan dengan kontribusi *Reward*. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Wibowo (2010:49-50) bahwa *reward* yang baik harus mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan mencegah orang-orang berbakat pergi atau keluar. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Luthans (2008:145), bahwa organisasi memberikan hadiah kepada anggotanya dalam rangka untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi (kenangan).

Hubungan Budaya Organisasi dan Reward dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis korelasi ganda antara budaya organisasi dan *reward* dengan komitmen organisasi dapat diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,899 ($r_{y.12} = 0,899$). Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara budaya organisasi dan *reward* secara bersama-sama dengan komitmen organisasi tergolong positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi dan *reward*, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Demikian pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi dan *reward* maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel budaya organisasi dan *reward* secara bersama dengan komitmen organisasi dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan koefisien korelasi ganda (0,899) yaitu sebesar 0,808. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 80,8 % variasi yang terjadi pada komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan *reward*. Karena budaya organisasi dan *reward* secara bersama memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, dengan demikian budaya organisasi dan *reward* dinyatakan sebagai dua faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan komitmen dosen terhadap perguruan tinggi. Sementara itu, dari koefisien determinasi pada pengujian hipotesis ketiga diperoleh sebesar 0,808. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan *reward* secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap komitmen organisasi dengan presentase 80,8 %, sedangkan sisanya 19,2% belum dapat dijelaskan. Dalam arti bahwa 19,2% yang memberi kontribusi terhadap komitmen organisasi berasal dari variabel lain yang tidak turut diungkapkan dalam penelitian ini.

Karena kedua variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang positif secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dalam upaya membentuk komitmen organisasi, maka dapat diprediksi bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat diabaikan sebab saling mendukung. Dari hasil penelitian dan persamaan regresi

seperti diuraikan di atas, ternyata semua variabel bebas yang diteliti mendukung kerangka berpikir yang telah dikembangkan sebelumnya. Hasil uji hipotesis ketiga di atas, sejalan dengan pendapat Dessler dalam Luthans (2009:250) yang memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu; (a) berkomitmen pada nilai utama manusia; Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi, (b) memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi; memperjelas misi dan ideology, berkarisma, mempergunakan praktek perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, dan membentuk tradisi, (c) menjamin keadilan organisasi; memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif, (d) menciptakan rasa komunitas; membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dan tim kerja, berkumpul bersama, (e) mendukung perkembangan karyawan; melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan, memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

PENUTUP

Kesimpulan. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi tergolong positif, artinya semakin tinggi/baik budaya organisasi yang tercipta, makin tinggi pula komitmen dosen terhadap Universitas Muhammadiyah Buton, Terdapat hubungan positif antara *reward* dengan komitmen organisasi. Hal ini memberikan pengertian bahwa makin tinggi/baik *reward* yang diperoleh dosen, makin tinggi pula komitmen dosen terhadap Universitas Muhammadiyah Buton kota Bau-Bau, Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan *reward* secara bersama-sama dengan komitmen organisasi. Hal ini memberikan pengertian bahwa makin tinggi/baik budaya organisasi dan *reward* yang diperoleh dosen, makin tinggi pula komitmen dosen terhadap Universitas Muhammadiyah Buton kota Bau-Bau.

Saran. *Pertama*, bagi rektor/pimpinan perguruan tinggi diharapkan agar dapat menetapkan kebijakan/disiplin organisasi dan menjalankannya secara konsisten agar tercipta budaya organisasi yang baik. *Kedua*, faktor budaya organisasi dan *reward* hendaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak rektor/pimpinan perguruan tinggi dalam rangka membentuk komitmen dosen Universitas Muhammadiyah Buton, karena kedua variabel tersebut telah terbukti memiliki korelasi yang positif baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan komitmen organisasi dosen, *Ketiga*, penelitian ini masih dapat dikembangkan melalui penelitian yang serupa dengan menetapkan populasi dan sampel yang sama di tempat yang berbeda, maupun populasi dan sampel yang berbeda di tempat yang berbeda pula.

DAFTAR RUJUKAN

- Baron, Angela & Michael Armstrong. *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. London:Kogan Page, 2007.
- Colquitt, Jason A., Lepine Jeffery A., Wesson Michael J. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Gibson James L., et.all., *Organizations: Behavior, Structure, Processes.*, Richard D. Irwin, a Times Mirror Higher Education Group, Inc. Company, 1997.
- Hedwig, Rinda & Polla, Gerardus. *Model Sistem Penjaminan Mutu dan Proses Penerapannya di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Ivancevich, M. John, Konopaske R, Matteson T. Michael. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Alih Bahasa; Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Kreitner, Robert & Anggelo Kinicki, *Organizational Behavior, Seventh edition*.New York: McGraw-Hill, 2007.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, 11th Edition. New York: McGraw-Hill Literatural, 2008.
- _____. *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, Terjemahan Yogyakarta: ANDI, 2009.
- McShane Steven L. & Ann Von Mary Glinow. *Organizational Behavior*, 4th Edition. New York: McGraw-Hill, 2008.
- O'reilly Ronald. *Manajemen Sumber Daya Manusia: 63 Kaidah Tak Terbantah Mulai dari Merekrut Hingga Memberdayakan Karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2004.
- Robbins, P. Stephen & Mary Coulter. *Manajemen*, Alih Bahasa; Harry Slamet. Jakarta: Indeks, 2007.
- Shani et.all., *Behavior in Organizations, An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Wibowo, *Budaya Organisasi: Suatu Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja jangka Panjang*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.