

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejak awal tahun 2020 berbagai negara dan benua dikejutkan dengan kehadiran varian virus baru yaitu virus Covid-19. Sejak April 2020 lalu pemerintah mulai menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai upaya pencegahan penularan virus Covid-19 di Indonesia yang kemudian disusul dengan diberlakukannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), akan tetapi nampaknya hal tersebut belum mampu menanggulangi krisis global di Indonesia yang disebabkan oleh adanya pandemi ini, seluruh segmen kehidupan manusia di bumi terganggu, masyarakat dipaksa terbiasa akan adanya pemberlakuan tersebut sehingga banyak sektor yang merasakan dampak dari pandemi Covid-19 ini, sektor kesehatan, ekonomi, pariwisata tak terkecuali sektor pendidikan sebagaimana yang dituliskan Radar Semarang pada 28 Juli 2022 yang menjelaskan bahwa sektor pendidikan pada sekolah-sekolah turut merasakan dampak negatif dari adanya virus corona, sekolah ditutup, pembelajaran tatap muka dan pembelajaran konvensional juga turut terhenti yang kemudian beralih secara online. Akan tetapi saat penyebaran covid-19 mereda mulailah diberlakukan pembelajaran campuran.

Lebih lanjut dari sektor Pendidikan di bidang kepramukaan yaitu Satuan Karya Pramuka Dirgantara turut mengalami pukulan yang cukup serius akibat adanya dampak negatif dari Covid-19. Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara merupakan sebuah organisasi yang dinaungi oleh TNI Angkatan Udara yang kemudian dibawah oleh Dinas Potensi Dirgantara atau yang biasa disebut dengan DISPOTDIRGA yang dimana Saka Dirgantara juga merupakan bagian dari divisi KASIKOMSOSDIRGA. Saka Dirgantara bertujuan untuk memberi wadah kegiatan khusus dalam bidang kedirgantaraan untuk memupuk, mengembangkan, membina, dan mengarahkan minat dan bakat kaum muda terhadap kedirgantaraan yang

berguna baik bagi diri pribadi, lingkungan, dan dapat dikembangkan sebagai lapangan pekerjaan.

Semenjak kemunculan *Corrona Virus* pada awal 2020 lalu, kegiatan Saka Dirgantara turut mengalami gangguan pasalnya beberapa kegiatan harus ditunda hingga dihentikan sementara guna memutus rantai penyebaran virus Corona akan tetapi sejak diberlakukannya *new normal* aktifitas Lanud Husein Sastranegara kembali diaktifkan dengan menerapkan sistem kerja 50% operasi Lanud dan 50% bekerja dari rumah atau yang lebih akrab disebut *work from home* (WFH) sebagai upaya penertiban *social distencing* sesuai dengan protokol kesehatan yang diterapkan pemerintah. Setelah 1 tahun lamanya kegiatan Saka Dirgantara terhenti akibat adanya pandemi, akhirnya pada Maret 2021 Satuan Karya Pramuka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara kembali membuka *recruitment* anggota baru dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang berlaku sebagai upaya pencegahan penularan virus Covid-19, akan tetapi kegiatan tersebut tidak dilaksanakan seperti tahun-tahun sebelumnya yang 100% dilakukan secara langsung melainkan *recruitmen* angkatan XX ini dilakukan dengan berbagai kebijakan yang dimana beberapa rangkaian kegiatan harus dilakukan 2 sesi guna menghindari kerumunan yang terlalu banyak, dan beberapa kegiatan dengan sangat terpaksa harus dilakukan secara online via *zoom meeting*. Adapun kebijakan kegiatan penerimaan anggota baru angkatan XX penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Rincian Kegiatan Recruitmen Saka Dirgantara Angkatan XX

ANGKATAN 18 Dan 19		ANGKATAN 20	
RINCIAN KEGATAN	KET	RINCIAN KEGATAN	KET
Pendaftaran	Online	Pendaftaran	Online
Technical meeting	Lanud HSN	Technical meeting	Online
Kelengkapan dan pemeriksaan administrasi	Sekretariat SKD	Kelengkapan dan pemeriksaan administrasi	Sekretariat SKD
Kepramukaan dan Kesakaan	Lanud HSN	Kepramukaan dan Kesakaan sesi 1	Online
		Kepramukaan dan Kesakaan sesi 2	Online
Pengenalan Lanud	Lanud HSN	Pengenalan Lanud sesi 1	Online
		Pengenalan Lanud sesi 2	Online
PLLU dan Meteorologi	Lanud HSN	PLLU dan Meteorologi sesi 1	Online
		PLLU dan Meteorologi sesi 2	Online
SAR dan perawatan mesin pesawat udara	Lanud HSN	SAR dan perawatan mesin pesawat udara sesi 1	Lanud HSN
		SAR dan perawatan mesin pesawat udara sesi 2	Lanud HSN
SAMAPTA Jasmani	Lanud HSN	SAMAPTA Jasmani sesi 1	Lanud HSN
		SAMAPTA Jasmani sesi 2	Lanud HSN
Camp Kewiraan 3hari 2malam	Lanud SLM	Camp Kewiraan 3hari 2malam	Lanud SLM
Camp pemantapan 1hari 1malam	Lanud HSN	Camp pemantapan 1hari 1malam	Lanud HSN
Pelantikan Anggota	Lanud HSN	Pelantikan Anggota	Lanud HSN
MABIM	Lanud HSN	MABIM	Lanud HSN

Sumber : data Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa efektifitas proses rekrutmen anggota baru satuan karya pramuka dirgantara angkatan xx turut mengalami gangguan yang dimana beberapa kegiatan pelatihan dasar terpaksa dilakukan secara daring, adapun kegiatan lainnya tetap dilaksanakan secara langsung akan tetapi harus dibagi menjadi dua sesi, oleh karena itu data tersebut bisa menjadi acuan bahwa adanya dugaan sektor Pendidikan kepramukaan sangat terpuak akibat adanya pandemi covid-19 sehingga kegiatan kepramukaan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Agar organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya penting bagi organisasi untuk memelihara komitmen organisasional anggotanya, karena pada dasarnya komitmen organisasi yang dimiliki setiap anggota akan turut menentukan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi. Steers dalam Darman (2017:22) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan *relative* pada individu yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya didalam organisasi. Komitmen juga tidak hanya menghadirkan loyalitas semata akan tetapi terdapat hubungan yang aktif antara dirinya dengan organisasi yang dimana individu juga bersedia untuk ikut berusaha memakmurkan organisasi. Komitmen organisasi yang baik dalam individu maupun kelompok seharusnya dapat memberikan pengaruh signifikan dalam kemajuan organisasi, akan tetapi permasalahannya adalah bahwa membangun komitmen organisasi bukanlah perkara mudah. Dugaan permasalahan yang terjadi pada anggota Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX adalah semakin menurunnya rasa loyalitas dan kepercayaan dari anggota terhadap organisasi sehingga adanya tugas dan tanggungjawab yang tidak dapat dilaksanakan dan terselesaikan sebagaimana mestinya, hal ini didukung oleh meningkatnya jumlah anggota pasif dan adanya indikasi penurunan partisipasi aktif dari anggota yang menurun drastis dari waktu ke waktu. Untuk menguatkan dugaan masalah tersebut penulis lampirkan persentase kenaikan dan penurunan presensi anggota saka dirgantara angkatan xx yang penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Presentase Kenaikan Dan Penurunan Presensi

No	Bulan	Tahun	Angkatan	Jumlah Anggota	Persentase Presensi	
					Hadir	Tidak Hadir
1	Juni	2021	XX	40	75%	25%
2	Juli	2021	XX	40	71%	30%
3	Agustus	2021	XX	40	59%	41%
4	September	2021	XX	40	50%	50%
5	Oktober	2021	XX	40	36%	64%
6	November	2021	XX	40	32%	68%
7	Desember	2021	XX	40	31%	69%
8	Januari	2022	XX	40	25%	75%
9	Februari	2022	XX	40	26%	73%
10	Maret	2022	XX	40	24%	76%
11	April	2022	XX	40	23%	77%
12	Mei	2022	XX	40	23%	77%

Sumber : data Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui bahwa presentase kehadiran anggota Saka Dirgantara angkatan XX terus mengalami penurunan dari waktu ke waktu sedangkan persentase anggota tidak hadir juga terus meningkat sehingga lebih dari 50% anggota tercatat sebagai anggota pasif. Data diatas menunjukkan hasil yang sangat drastis yang dimana tingkat partisipasi aktif pada angkatan XX dapat dikatakan dalam kategori belum baik karena persentase kehadiran pada bulan ke-5 dan seterusnya berada dibawah 50%, sedangkan persentase tidak hadir berada diatas 50% sehingga adanya dugaan masalah pada komitmen organisasi anggota Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara angkatan XX.

Seseorang yang memiliki komitmen yang baik akan cenderung mementingkan organisasi tempat ia berada, akan tetapi rendahnya komitmen anggota terhadap organisasi dapat menyebabkan terhambatnya efektifitas organisasi, dikarenakan komitmen merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Untuk menguatkan dugaan terkait masalah tersebut penulis melakukan Pra-survey mengenai komitmen

organisasional pada anggota Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara angkatan XX untuk mengetahui seberapa besar tingkat komitmen organisasi para anggota yang kemudian penulis bagikan kepada 20 orang responden berdasarkan indikator komitmen organisasi dengan hasil pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 3
Data Pra Survey Komitmen Organisasi

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN		
		SS	S	TS
Komitmen Afektif				
1	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini	35%	65%	-
2	Saya senang menghabiskan banyak waktu saya untuk organisasi ini	10%	30%	60%
Komitmen kontinyu				
3	Akan terlalu merugikan bagi saya jika meninggalkan organisasi ini	5%	30%	65%
Komitmen Normatif				
4	Saya sulit dan berat meninggalkan saka dirgantara karna saya mempunyai tanggungjawab dan kewajiban terhadap organisasi ini	15%	25%	60%

Sumber : diolah oleh penulis (2022)

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setujua

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil pra survey didominasi oleh jawaban anggota tidak setuju jika harus menghabiskan banyak waktunya untuk organisasi. Anggota cenderung tidak merasa rugi jika harus meninggalkan organisasi, kemudian anggota juga tidak merasa berat meninggalkan organisasi karena anggota tidak merasa memiliki tanggung jawab dan kewajiban atas organisasi tersebut. Dari hasil presurvey diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar dari anggota hanya merasa bangga akan keanggotaannya saja, akan tetapi mereka tidak memiliki komitmen yang cukup untuk dapat mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.

Utariyana (2019:345) menyebutkan bahwa komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah budaya organisasi, budaya organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam kemajuan organisasi, budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan rasa aman, nyaman, dan dapat menimbulkan semangat kebersamaan antar anggota. Maka dari itu diperlukan budaya organisasi yang baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi guna dapat mensejahterakan anggota demi kelangsungan organisasi itu sendiri. Susanto dalam Yakup, dkk (2020:42) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkungan internal maupun eksternal.

Gambaran permasalahan budaya organisasi yang ada pada Satuan Karya Pramuka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara angkatan XX adalah mengenai tidak adanya tuntutan/tindakan yang tegas mengenai pelanggaran maupun tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan anggota, hal ini menyebabkan menurunnya kepercayaan anggota terhadap organisasi sehingga kepedulian anggota terhadap organisasi juga ikut menurun. Hal ini juga ditunjukkan dengan tindakan banyaknya anggota yang tidak bersungguh sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menguatkan dugaan tersebut penulis melakukan pra survey mengenai budaya

organisasi pada anggota Satuan Karya Pramuka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara angkatan XX yang dijasikan pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Data Pra Survey Budaya Organisasi

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN		
		SS	S	TS
Indikator kepemimpinan				
1	Sistem kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi	15%	25%	60%
Indikator integritas				
2	Saya selalu siap terhadap tugas-tugas yang diberikan	5%	30%	70%
3	Saya selalu hadir pada saat pertemuan organisasi	-	30%	70%
Dukungan manajemen				
4	Manajemen menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang kelancaran aktivitas organisasi	20%	50%	30%
Indikator kontrol				
5	Kontrol manajemen dalam upaya menjaga stabilitas organisasi sudah sangat baik	-	35%	65%
Indikator sistem imbalan				
6	Saka dirgantara memberikan tempat dan kesempatan untuk saya dapat mengasah	10%	60%	30%

	kemampuan yang saya miliki sesuai dengan yang saya harapkan			
	Indikator komunikasi			
7	Pola komunikasi yang terlalu formal membuat saya sungkan dalam berinteraksi	15%	45%	40%

Sumber: diolah oleh penulis (2022)

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Tabel 1.4 mengenai budaya organisasi, dapat dilihat bahwa adanya dominasi jawaban tidak setuju mengenai sistem kepemimpinan yang diterapkan, hal tersebut dirasa tidak sesuai dengan kebutuhan/keperluan organisasi, anggota sering kali tidak hadir dalam pertemuan dan cenderung tidak selalu siap akan tugas-tugas yang diberikan, manajemen dirasa belum cukup mampu untuk menerapkan kontrol dalam upaya menjaga stabilitas organisasi, disamping itu komunikasi yang terlalu formal membuat sebagian besar anggota merasa sungkan dalam berinteraksi.

Lebih lanjut penulis mendapati adanya hasil penelitian menurut Komang Ardana (2020:6355) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi akan tetap hasil penelitian Mufarrohah dan Sumartik (2022:45) menunjukkan hasil budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, maka dari itu penulis berencana melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi atau tidak.

Tarjono (2019:32) menjelaskan bahwa selain budaya organisasi komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain salah satunya adalah kepemimpinan. Hamide dan Nikooparvar dalam Nendah, dkk (2020:64) mengatakan bahwa “Diantara banyaknya gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, diktator partisipatif, dan lain-lain yang terbaik mewakili keinginan manusia adalah *servant leadership*. Puwandari dalam Nendah, dkk (2020:70) mengatakan bahwa “*servant leadership* merupakan salah satu model pendekatan *leadership* dengan memosisikan diri sebagai seorang “hamba” dengan mengutamakan orang lain daripada diri sendiri”. Sebagai upaya untuk mengetahui bagaimana pelayanan yang diberikan pemimpin kepada anggota, penulis melakukan presurvey mengenai *servant leadership* yang disajikan pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1. 5
Data Pra Survey Servant Leadership

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN		
		SS	S	TS
	Indikator kasih sayang			
1	Pemimpin memperlakukan saya sebagaimana keluarga didalam organisasi	15%	50%	35%
	Pemberdayaan			
2	Kebijakan pemimpin memberikan pengaruh yang kuat kepada saya untuk bisa melakukan terobosan baru dalam organisasi	5%	25%	70%

3	Pemimpin memberikan saya kepercayaan untuk bisa melakukan tanggung jawab lebih besar	5%	30%	65%
Indikator visi				
4	Pemimpin memiliki strategi yang baik sehingga dapat mendorong saya lebih berkembang	5%	20%	75%
Kerendahan hati				
5	Pemimpin selalu mengapresiasi kontribusi saya dalam organisasi	25%	45%	30%
Kepercayaan				
6	Saya menjadikan pemimpin sebagai contoh dalam memimpin anggota	10%	25%	65%

Sumber : diolah oleh penulis (2022)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Hasil prasurvey tabel 1.4 menunjukkan bahwa pemimpin sangat memperlakukan anggotanya sebagaimana keluarga didalam organisasi, akan tetapi kebijakan dari pemimpin dirasa belum cukup mampu untuk bisa memberikan pengaruh kuat dalam proses pembentukan kreativitas anggota, pemimpin belum cukup memberikan kepercayaan pada anggota untuk dapat melakukan tanggung jawab lebih besar, pemimpin tidak memiliki strategi yang dapat mendorong

anggotanya berkembang. Disamping itu nampaknya pemimpin belum cukup kuat untuk membuat anggota menjadikan pemimpin sebagai contoh dalam memimpin anggota.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan yang sedang terjadi pada anggota saka dirgantara yaitu adanya penurunan tingkat partisipasi aktif dari anggota saka dirgantara angkatan xx, penurunan tingkat presensi tersebut terlihat sangat drastis yang dimana tercatat lebih dari 50% anggota tercatat sebagai anggota pasif. Disamping itu hasil presurvey menunjukkan bahwa dari sisi komitmen organisasi anggota hanya merasa bangga akan keanggotaannya, akan tetapi tidak setuju jika harus menghabiskan banyak waktunya untuk organisasi, anggota tidak merasa rugi dan tidak merasa berat jika harus meninggalkan organisasi, sehingga pada dasarnya anggota hanya membantu menaikan *personal branding* tanpa dibarengi dengan rasa tanggung jawab terhadap organisasi yang mana jika merujuk pada Surat Keputusan Peraturan Pemerintah tentang Satuan Karya Pramuka Dirgantara tahun 2011 yang mengatur hak dan kewajiban anggota yang menjelaskan bahwa setelah mendapatkan Pendidikan dan latihan maka anggota berkewajiban menaati peraturan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Kemudian dari sisi budaya organisasi nampaknya sistem kepemimpinan yang diterapkan dirasa belum sesuai dengan kebutuhan dan keperluan organisasi, tingkat presensi sangat rendah, serta anggota yang tidak selalu merasa siap akan tugas-tugas yang dibebankan, anggota merasa bahwa manajemen belum cukup mampu mengontrol stabilitas organisasi, disamping itu pola komunikasi yang terlalu formal membuat sebagian besar anggota merasa canggung dalam berinteraksi. Disisi lain hasil presurvey *servant leadership* menunjukkan bahwa kebijakan pemimpin dirasa belum cukup mampu untuk bisa memberikan pengaruh kuat dalam proses pembentukan kreativitas anggota, pemimpin dirasa tidak memiliki strategi yang dapat mendorong anggota berkembang, meskipun pemimpin selalu mengapresiasi setiap kontribusi dari anggota akan tetapi pemimpin dirasa belum cukup mampu untuk dijadikan contoh dalam memimpin.

Sebagai organisasi publik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan pengaruh yang sangat kuat terhadap pembentukan komitmen organisasional anggota, anggota dengan komitmen organisasional yang besar tentunya akan merasa senang ketika berada di lingkungan organisasi, namun anggota dengan komitmen yang rendah maka tingkat loyalitas dan kesetiaan anggota terhadap organisasi akan menurun. Hal ini sejalan dengan adanya pendapat Mayer & Alen dalam Busro (2018:74) yang menyatakan bahawa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif pada diri individu, dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri pada organisasi, semakin tinggi komitmen anggota semakin kuat hubungan emosional mereka terhadap tujuan organisasi yang hendak dicapai, dan sebaliknya semakin rendah komitmen anggota organisasi, semakin rendah juga emosional mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang sudah dipaparkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA ANGGOTA SATUAN KARYA PRAMUKA DIRGANTARA LANUD HUSEIN SASSTRANEGARA ANGKATAN XX”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis rumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran umum Budaya Organisasi, *Servant Leadership*, dan Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX?
2. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX?
3. Seberapa Besar Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX?
4. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi dan *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Mengetahui Gambaran Budaya Organisasi, *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX
2. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX
3. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX
4. Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Saka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan X

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu melakukan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Budaya Organisasi, *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasional pada Satuan Karya khususnya bagi Satuan Karya Pramuka Dirgantara.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Organisasi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Budaya Organisasi, *Servant Leadership*, dan Komitmen Organisasi.

- b. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini. Bahwasannya peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Budaya Organisasi, *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan yang menjadi responden yaitu anggota Satuan Karya Pramuka Dirgantara Lanud Husein Sastranegara Angkatan XX, Saka Dirgantara Kota Bandung beralamatkan di Jl. Pajajaran No.151, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung. Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Kegiatan Bulan Pelaksanaan 2022 - 2023																									
		Juni				Juli				Agustus				Januari				Februari				Maaret				April	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Observasi Objek Penelitian	■	■																								
2	Pengajuan Judul Proposal		■																								
3	Penulisan Proposal Skripsi			■	■																						
4	Bimbingan Proposal Skripsi				■																						
5	Revisi Prasurei				■																						
6	Penyebaran Ulang Prasurei					■																					
7	Bimbingan Proposal Skripsi						■																				
8	Revisi Proposal Skripsi Bab 1							■	■																		
10	Pengajuan Seminar Usulan Proposal											■															
11	Seminar Proposal Skripsi											■															
12	Revisi Seminar Proposal Skripsi												■	■	■	■											
13	Penyebaran Kuisisioner																■	■	■								