

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial di mana ia tidak dapat hidup tanpa adanya manusia lain di sekitarnya. Oleh karena sudah menjadi dorongan alamiah manusia untuk berserikat, berkumpul serta berinteraksi bersama dengan orang lain. Hal ini dijamin kebebasannya di dalam UUD 1945 Pasal 28 C (Anonim, 2013) yang mengatur tentang kebebasan untuk berserikat dan berkumpul. Salah satu cara manusia untuk bertemu dan berkumpul bersama dengan orang lain adalah dengan bergabung ke dalam organisasi. Robbins (2003) mengatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan tertentu.

Lingkungan masyarakat memiliki banyak organisasi yang mewadahi berbagai jenis kegiatan berdasarkan minat dari masing-masing individu. Salah satu organisasi yang bergerak di bidang seni budaya adalah paduan suara. Kamus Besar Oxford (Anonim, 2016) mendefinisikan paduan suara (*choir*) sebagai sekelompok penyanyi yang terorganisir dan terlibat di dalam gereja atau bernyanyi di depan umum. Begitu pula dengan Paduan Suara “X” dibentuk pada tahun 1962 atas inisiatif dari beberapa orang yang memiliki *passion* di bidang paduan suara. Sejak berdirinya pada tahun 1962, Paduan Suara “X” telah meraih banyak prestasi baik nasional maupun internasional, diundang untuk tampil di berbagai negara serta menyelenggarakan sejumlah konser serta pagelaran musikal yang sukses menarik perhatian warga Bandung dan Indonesia secara keseluruhan, khususnya mereka yang berkecimpung di bidang paduan suara.

Kini Paduan Suara “X” dibimbing oleh tim penasihat yang juga merupakan alumni dari Paduan Suara “X” itu sendiri. Terdapat tiga konser rutin yang secara konsisten dilaksanakan oleh Paduan Suara “X” ini. Demi mempertahankan serta melanjutkan prestasi yang telah diperoleh, anggota paduan suara “X” harus mampu untuk mengatur serta membagi waktu kegiatan antara waktu kuliah ataupun kerja, mengerjakan tugas serta berorganisasi dan mengikuti jadwal latihan yang padat.

Latihan dengan intensitas waktu merupakan hal penting yang harus sering dilakukan mengingat sebagian besar anggota bukanlah penyanyi professional sehingga harus melalui proses latihan panjang untuk mengejar prestasi. Latihan dilaksanakan pada setiap hari Senin-Jumat mulai pukul 17.00-21.00 WIB serta pada hari Minggu dengan waktu yang akan ditentukan dari pengurus. Latihan ini merupakan latihan untuk mempersiapkan program rutin tahunan yaitu Konser Natal dan Konser Tahunan. Intensitas jadwal latihan akan meningkat seiring dengan mendekatnya hari pelaksanaan konser. Di luar jadwal latihan reguler, anggota juga harus siap dengan dengan jadwal latihan tambahan yang tentatif untuk kebutuhan mempersiapkan job-job atau pelayanan untuk menyumbang dana kepengurusan Selain latihan reguler, les privat menjadi kegiatan yang wajib dilakukan oleh anggota untuk mengolah *skill* atau teknik bernyanyi yang tidak mungkin dibahas saat latihan reguler. Anggota harus mempersiapkan sendiri dana setiap bulannya untuk mengikuti kegiatan les privat dengan jadwal pertemuan sebanyak empat kali dalam sebulan. Paduan suara “X” seperti organisasi pada umumnya anggota harus berperan untuk menjalankan kegiatan keorganisasian. Menjadi pengurus serta terlibat dalam kepanitiaan kegiatan merupakan tugas seluruh anggota. Anggota juga dituntut untuk terlibat dalam kegiatan lain di luar program konser tetap seperti penerimaan anggota baru dan konser siswa di mana para penyanyi akan mementaskan lagu-lagu *aria* dalam format solo. Berbeda dengan organisasi atau unit kegiatan lainnya, keanggotaan di dalam organisasi ini bersifat permanen, artinya apabila meskipun nantinya

seorang anggota akan lulus dari kampus dia masih tetap menjadi anggota Paduan Suara “X” tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada para pengurus, terdapat sejumlah aturan yang sifatnya lisan. Aturan-aturan ini harus ditaati oleh para penyanyi dan apabila tidak dipatuhi maka akan dikenakan sanksi mulai dari sanksi administratif yakni diberi denda sejumlah uang berdasarkan peraturan sampai dicoret dari keanggotaan. Dengan aturan yang seperti demikian membuat para anggota menjadi enggan untuk mempertahankan keanggotaannya walaupun sebenarnya sambil berproses dalam organisasi para anggota sedang mengembangkan bakat serta hobi mereka dalam bernyanyi. Hal ini dikarenakan anggota merasa keberatan dengan segala tuntutan yang ada di organisasi mengingat ada tuntutan-tuntutan lain yang sifatnya lebih penting. Berdasarkan data arsip kepengurusan 2015, dari 25 penyanyi mendaftarkan diri untuk menjadi anggota hanya 10 penyanyi yang bertahan sampai dengan tahun ini yang berarti bahwa 60% penyanyi yang mendaftar memilih mengundurkan diri setelah enam bulan pertama menjadi anggota.

Hal ini menjadi suatu pertanda yang meresahkan bagi para pengurus tahun 2015/2016 karena keberadaan anggota sangatlah penting bagi pencapaian misi, tujuan serta prestasi organisasi. Anggota juga menjadi bagian yang penting di dalam menentukan keberhasilan organisasi serta meningkatkan kualitas organisasi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan organisasi lainnya yang serupa. Fenomena yang diperlihatkan di atas sejalan dengan konsep komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan unsur psikologis yang menunjukkan karakteristik relasi antara karyawan dengan organisasi yang berpengaruh pada keputusan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Komitmen organisasi akan mendorong para anggota untuk mempertahankan keanggotaannya serta menjalankan tugas-tugas seperti mengikuti latihan ataupun menjadi pengurus atau panitia kegiatan dengan semangat dan akan memberikan performa terbaik yang

dimiliki oleh individu tersebut. Meyer & Allen (1997) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga komponen yaitu *affective commitment (want to)*, *continuance commitment (need to)* dan *normative commitment (ought to)*. Berdasarkan perilaku di atas yang menjadi asumsi peneliti adalah apabila jumlah anggota terus menurun secara signifikan dari tahun ke tahun maka prestasi dari organisasi ini akan menurun pula. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk para pengurus periode selanjutnya di mana dengan mengetahui mana komponen komitmen organisasi yang yang dominan dapat membawa solusi bagi permasalahan yang terjadi di dalam organisasi ini yaitu terkait tingginya *absenteeism* serta *turnover* sehingga peneliti terdorong untuk menjalankan penelitian ini dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan fenomena serta alasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Suatu Studi Mengenai Derajat Komponen-Komponen Komitmen Organisasi pada anggota Paduan Suara “X” Kota Bandung.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana derajat komponen-komponen Komitmen Organisasi pada anggota paduan suara “X” Kota Bandung.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh derajat komponen-komponen komitmen organisasi pada anggota paduan suara “X” Kota Bandung.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat komponen-komponen komitmen organisasi pada anggota paduan suara “X” Kota Bandung beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Memberikan informasi mengenai derajat komponen-komponen komitmen organisasi bagi bidang ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Memberikan masukan serta informasi kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang serupa.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Memberikan informasi kepada anggota paduan suara “X” mengenai derajat komponen-komponen komitmen organisasi yang terdapat di dalam organisasi tersebut beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Memberikan informasi kepada ketua serta pengurus paduan suara “X” mengenai derajat komponen-komponen komitmen organisasi para anggotanya sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam usaha memecahkan berbagai macam permasalahan yang dialami oleh paduan suara “X”.

## **1.5 Kerangka Pikir**

Masa muda merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Individu muda diharapkan mampu memainkan peran baru kemudian mengembangkan sikap-sikap baru, keinginan-keinginan serta nilai-nilai baru sesuai

dengan tugas-tugas baru yang dimilikinya (Santrock, 2003). Sama halnya dengan anggota paduan suara “X” di mana sebagian besar anggota berusia antara 18-24 tahun harus melakukan penyesuaian terhadap pola rutinitas baru sebagai penyanyi paduan suara dengan segala aktivitas seperti latihan untuk konser, kompetisi serta diharapkan berkontribusi aktif di dalam pengembangan organisasi. Sewaktu menjadi dewasa, orang-orang muda mengalami perubahan tanggung jawab dari seorang pelajar yang sepenuhnya bergantung kepada orangtua menjadi dewasa dan mandiri. Hal tersebut mengakibatkan mereka mampu untuk menentukan pola hidup baru, memikul tanggung jawab yang baru serta membuat komitmen-komitmen yang baru dalam hidupnya seperti menjadi anggota dari organisasi tertentu. Ini tercermin pada anggota paduan suara “X” yang secara sadar memilih organisasi ini sebagai tempat untuk mengembangkan diri mereka masing-masing kemudian mengatur serta menentukan pola-pola dan gaya hidupnya sendiri sambil tetap bertanggungjawab terhadap tugas utamanya, baik itu kuliah maupun kerja.

Organisasi paduan suara “X” membutuhkan anggota kompeten yang memiliki *skill* bernyanyi dalam paduan suara yang baik serta kemampuan berorganisasi yang mumpuni agar paduan suara “X” di mana para anggota bernaung dapat mempertahankan atau bahkan meraih prestasi yang lebih banyak lagi di masa depan. Ini sejalan dengan pernyataan Meyer & Allen (1997) bahwa agar sebuah organisasi dapat bertahan dibutuhkan anggota yang berkualitas, berkompeten dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Pemberian gagasan serta ide untuk perkembangan organisasi serta mampu menunjukkan hasil kerja yang optimal membuat organisasi yang sedang berada di dalam masa krisis dapat bangkit kembali.

Komitmen organisasi merupakan unsur psikologis yang menunjukkan karakteristik relasi antara anggota organisasi dengan organisasi yang berpengaruh pada keputusan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Organisasi paduan suara "X" memiliki anggota yang berjumlah kurang lebih 90 orang yang berasal dari

berbagai latar belakang memiliki beragam kesibukan baik sebagai mahasiswa atau sebagai pekerja. Di tengah kesibukan-kesibukan di tempat kuliah maupun kerja, anggota tetap mau mengikuti kegiatan dari paduan suara seperti konser-konser tahunan, kompetisi luar negeri beserta dengan kegiatan-kegiatan lain seperti pelayanan di gereja dan semua dijalani dengan penuh tanggung jawab.

Selanjutnya Meyer & Allen (1997) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki *binding force* (kekuatan mengikat) di mana *binding force* tersebut akan mendorong para anggota paduan suara “X” untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dengan tetap berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai anggota serta terlibat di dalam kegiatan-kegiatan rutin. *Binding force* dapat berupa rasa disiplin dari dalam individu untuk menaruh kegiatan-kegiatan paduan suara "X" sebagai suatu hal yang lebih diutamakan dibandingkan dengan kegiatan lain seperti berkumpul dengan teman-teman selepas kuliah atau kerja serta apabila ada tugas yang derajat prioritas yang sama seperti mengerjakan tugas, maka anggota akan berusaha untuk mengerjakan tugas tersebut bersamaan dengan waktu latihan.

Untuk dapat mengetahui komitmen organisasi yang dimiliki seorang anggota paduan suara “X”, kita dapat melihatnya melalui tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu komitmen yang terbentuk atas dasar keinginan anggota, atas dasar kebutuhan dari anggota serta atas dasar perasaan tanggungjawab dan keharusan dari anggota untuk tetap bertahan. Komponen pertama ialah *affective commitment* yakni berhubungan dengan hubungan emosional anggota dengan paduan suara “X”. Komponen komitmen organisasi ini terbentuk karena keinginan dari anggota paduan suara “X” untuk tetap berada di dalam Paduan Suara “X”. Anggota organisasi dengan *affective commitment* akan terus menjadi anggota dalam paduan suara “X” karena mereka menginginkan hal tersebut (*want to*) dan akan terlihat bahwa ia terlibat secara penuh di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan seperti konser natal dan tahunan, *job-job*, pelayanan maupun program kompetisi luar negeri.

Setiap anggota menikmati keanggotaannya serta memutuskan untuk tetap berada di dalam organisasi berdasarkan *belongingness* yang dimiliki serta persepsi dari anggota bahwa keterlibatan dirinya di dalam organisasi bermakna dan dihargai oleh pengurus dan anggota yang lain. Anggota yang memiliki *affective commitment* yang kuat memiliki keyakinan bahwa terdapat kesamaan antara tujuan serta nilai-nilai organisasi paduan suara “X” dengan nilai individu yang bersangkutan. Setiap anggota akan memilih untuk tetap menjadi bagian dari organisasi paduan suara “X” karena menyukai aktivitas yang terdapat di organisasi tersebut. Sedangkan anggota yang memiliki *affective commitment* yang lemah memiliki kecenderungan motivasi yang kecil dan keinginan yang kurang untuk memberi kontribusi kepada organisasi serta mengemban tugas serta tanggung jawab yang diberikan padanya dengan terpaksa.

Komponen *continuance commitment* berkaitan dengan komitmen yang diambil berdasarkan pertimbangan bahwa anggota akan mengalami kerugian jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Di dalam organisasi paduan suara “X” ini kerugian yang akan dialami lebih bersifat kerugian psikis dan sosial dikarenakan relasi dengan anggota lain sudah terjalin akan menjadi renggang dan akan dijauhi oleh anggota-anggota lain jika meninggalkan paduan suara “X” ini. Hubungan yang renggang ini dapat menyebabkan adanya perasaan bahwa anggota terisolasi dari organisasinya sendiri apabila hendak memutuskan keluar. Hal-hal lain yang menjadi pertimbangan antara lain kalkulasi tentang seberapa besar kontribusi (waktu, tenaga, usaha) yang sudah diberikan serta tawaran peluang yang dirasa lebih baik dari keadaannya saat ini. Besar kecilnya peluang tersebut mempengaruhi *continuance commitment* nya. Anggota yang memiliki *continuance commitment* yang kuat akan tetap bertahan untuk menghindari kerugian walaupun di sisi yang lain merasakan banyak waktu, tenaga, usaha serta materi untuk bertahan karena anggota merasa bahwa jika memutuskan untuk keluar maka justru akan merugikannya karena saat akan masuk ke organisasi baru harus melakukan



penyesuaian lagi di tempat yang baru. Ini terjadi di dalam organisasi Paduan Suara “X” ini ketika menjelang kompetisi dan tidak jarang para anggota pun harus mengeluarkan uang dari kantong masing-masing agar menutupi kekurangan dari kegiatan pencarian dana melalui jualan dan pengajuan proposal kepada perusahaan-perusahaan.

Selain itu, relasi yang telah terjalin selama berada di dalam organisasi tersebut dapat mempengaruhi dan apabila harus keluar maka harus menjalin relasi baru lagi dan menyebabkan hubungan dengan teman-teman yang lama menjadi renggang. Sedangkan untuk anggota yang memiliki *continuance commitment* yang lemah mereka akan merasa bahwa tidak ada keuntungan signifikan yang diperoleh selama berada di dalam paduan suara “X” sehingga lambat laun akan meninggalkan paduan suara “X” ini. Keinginan untuk keluar ini akan semakin kuat apabila ada tawaran luar yang lebih menguntungkan dibandingkan berada di dalam organisasi yang lama seperti peluang untuk bekerja dan kegiatan-kegiatan lain selain paduan suara. Hasil jerih payah kompetisi serta konser tidak dirasakan langsung oleh anggotanya, melainkan dikembalikan ke kas pengurus dan digunakan sebagai dana operasional organisasi. Hal ini bisa saja membuat anggota menjadi tidak komit lagi karena terdapat perbedaan antara ekspektasi anggota dengan kenyataan yang ada.

Komponen *normative commitment* merupakan komitmen yang diambil karena adanya perasaan tanggung jawab moral untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut (*ought to*). Artinya bahwa sudah menjadi kewajiban bagi anggota yang sudah bergabung di dalam paduan suara “X” untuk menjalankan tugasnya dan berpartisipasi ke dalam kegiatan yang diselenggarakan dan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap paduan suara “X” sebagai bentuk terima kasih karena telah merasa berhutang budi padanya dan berusaha untuk membalasnya dengan berkomitmen pada organisasi tersebut. Anggota yang mempunyai *normative commitment* yang kuat merasa bahwa ia memiliki kewajiban untuk tetap berada di

dalam organisasi karena merasa organisasi telah memberikan kesempatan padanya untuk mengembangkan diri berproses di dalam organisasi dan meraih prestasi.

Oleh karena itu, sebagai bentuk tanggung jawab moral (*moral obligation*) anggota akan memutuskan untuk tetap berada di dalam organisasi. Sedangkan anggota yang memiliki *normative commitment* yang lemah merasa bahwa ia memiliki tanggung jawab apa-apa terhadap organisasi karena organisasi tidak memberikan dampak psikis yang signifikan bagi anggota tersebut serta tidak merasa memiliki ikatan psikologis (*psychological contract*) bersama organisasi tersebut setelah menjalankan tugas-tugasnya sebagai anggota.

Setiap anggota pasti akan memiliki ketiga komponen komitmen organisasi akan tetapi ketiga komponen komitmen organisasi ini akan memiliki derajat tertentu dan derajat tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya karakteristik organisasi, karakteristik individu serta pengalaman kerja (Meyer & Allen, 1997). Karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi dan kebijakan organisasi. Struktur organisasi yang tidak disentralisasi di mana anggotanya dapat dengan leluasa berbicara dengan pengurus akan meningkatkan *affective commitment* anggota karena merasa bahwa mereka dapat dengan terbuka menyampaikan keluhan serta saran bagi perbaikan organisasi. Pada Paduan Suara “X” meskipun struktur organisasi memiliki hirarki yang jelas, namun setiap anggota dapat dengan bebas menyampaikan saran serta pendapat melalui pengurus secara terbuka. Kebijakan organisasi yang dipersepsikan adil oleh anggotanya juga dapat meningkatkan derajat *affective commitment* bukan hanya dari apa kebijakan tersebut melainkan juga memberikan penjelasan yang adekuat mengenai kebijakan baru yang akan diterapkan (Konovsky & Gopanzano, 1991 dalam Meyer & Allen, 1997).

Karakteristik individu meliputi usia dan lamanya berada di dalam organisasi. Pada subfaktor usia ini, anggota paduan suara “X” yang lebih senior memiliki rasa komitmen organisasi yang lebih kuat dibandingkan anggota yang masih muda. Seseorang yang lebih

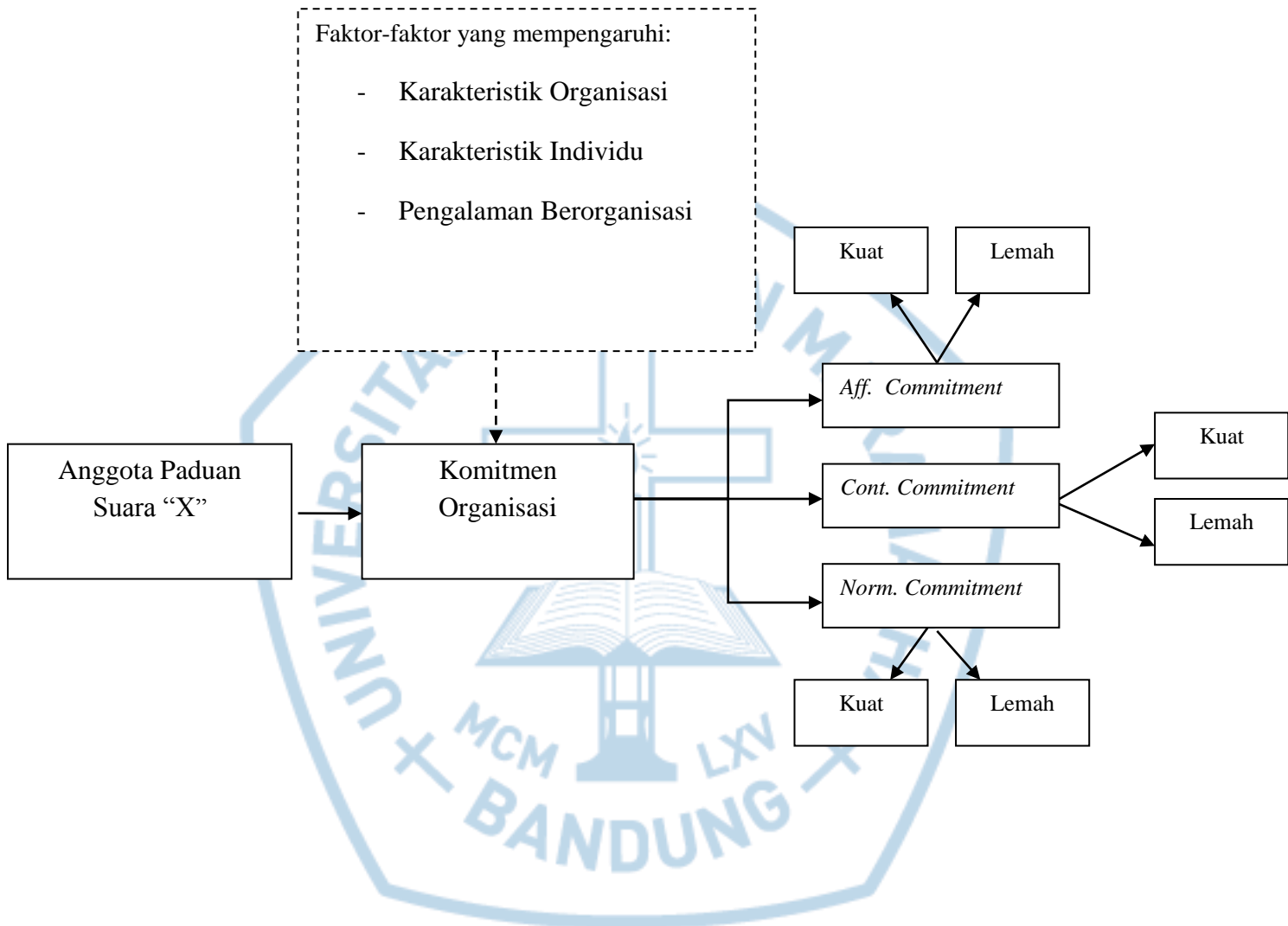
dewasa dalam hal usia biasanya akan memiliki pandangan yang lebih serius dalam menanggapi konsep tanggung jawab serta komitmen dalam kehidupannya. Lamanya berada di organisasi merupakan lamanya seseorang bergabung di dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Mathieu & Zajac (dalam Meyer & Allen, 1997) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara masa jabatan (keanggotaan) dengan *affective commitment*. Anggota yang sudah bergabung dalam waktu yang lama sudah mengetahui seluk beluk, baik dan buruk dari organisasi yang diikutinya tersebut maka biasanya akan muncul rasa keterikatan secara emosional dengan organisasi tersebut. Ini sejalan pula dengan yang ada di dalam Paduan Suara “X” di mana para anggota senior yang telah terlibat dalam konser serta kompetisi telah tahu bagaimana prosedur latihan, peraturan apa saja yang harus diikuti untuk dapat mengikuti konser serta memberi masukan serta saran kepada para pengurus agar organisasi Paduan Suara “X” dapat bekerja lebih baik lagi.

Karakteristik pengalaman berorganisasi meliputi tantangan tugas-tugas, relasi dengan pemimpin dan pengalaman bersosialisasi. Pengalaman berorganisasi yang menyenangkan serta kepuasan kerja berkorelasi positif dengan *normative commitment*. Semakin tinggi kepuasan yang diperoleh melalui pengalaman yang menyenangkan akan menghasilkan *normative commitment* yang semakin kuat. Karakteristik tugas merupakan tantangan, yaitu sejauh mana hasil pekerjaannya menunjukkan kreativitas dan membutuhkan tanggung jawab (Dorstein & Matalon, 1989 dalam Meyer & Allen, 1997). Individu yang menganggap bahwa tugas yang diembannya menarik akan memiliki komitmen yang lebih kuat. Ketidakjelasan peran di dalam organisasi akan mempengaruhi komitmen seseorang di dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997). Selain itu konflik antar peran juga dapat menyebabkan melemahnya komitmen seseorang terhadap organisasinya sehingga yang termasuk di dalam pengalaman kerja adalah sejauh mana individu merasa dihargai dan dibutuhkan oleh organisasi. Konflik peran di dalam organisasi ini disebabkan oleh karena anggota-anggota

dari organisasi ini bukan hanya berperan sebagai penyanyi dalam Paduan Suara “X” saja tetapi juga memiliki peran lain di luar organisasi ini juga seperti peran sebagai mahasiswa di Universitas, karyawan maupun sebagai wiraswasta yang mana dalam peran itu juga memiliki tugas tersendiri.

Relasi dengan pemimpin juga dapat mempengaruhi derajat komitmen seseorang, khususnya *affective commitment*. Anggota yang diberi kepercayaan oleh pemimpin akan merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi itu dan turut andil untuk berperan lebih besar di dalam organisasi tersebut yang kemudian akan mengembangkan *affective commitment* dari anggota tersebut. Pengalaman sosialisasi yang dialami oleh anggota dapat mempengaruhi *normative commitment* seorang anggota. Anggota yang dapat bersosialisasi dengan baik terhadap anggota-anggota lain serta mampu menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di dalam organisasi itu akan menginternalisasikan segala kebiasaan serta dinamika yang ada di dalam organisasi sehingga menjadi bagian dari dirinya sendiri. Pada organisasi Paduan Suara “X” ini relasi di antara anggota sudah terbentuk saat pertama kali mendaftarkan diri menjadi anggota dan akan berkembang setelah mengikuti dan melibatkan diri di dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pengurus. Untuk memahami dengan lebih jelas, dapat melihat bagan di bawah ini.

**Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran**



## 1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang telah ditentukan, dapat ditarik sejumlah asumsi sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi anggota paduan suara “X” Bandung terdiri dari tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.
2. *Affective commitment* ditunjukkan melalui anggota paduan suara “X” yang ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh pengurus dan menyenangkan keanggotaannya di dalam paduan suara “X” ini.
3. *Continuance commitment* ditunjukkan melalui anggota paduan suara “X” yang tetap berada di dalam Paduan Suara “X” berdasarkan kebutuhan dari anggota itu sendiri sehingga apabila memutuskan untuk keluar maka akan mengalami kerugian.
4. *Normative commitment* ditunjukkan melalui anggota paduan suara “X” yang memutuskan untuk tetap berada di dalam Paduan Suara “X” sebagai suatu kewajiban moral terhadap organisasi di mana anggota berada saat ini.
5. Komitmen organisasi anggota paduan suara “X” memiliki derajat komitmen organisasi yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik individu serta pengalaman kerja yang berbeda pula di antara tiap-tiap anggota.