

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen sentral dalam setiap organisasi, memiliki peran krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan jangka panjang organisasi. SDM tidak hanya bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas teknis harian, tetapi berfungsi sebagai fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rubel et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa kualitas dan pengelolaan SDM merupakan faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi.

Salah satu isu utama dalam manajemen SDM adalah efektivitas organisasi dalam mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Yassine & Jacobs (2024) merancang program pengembangan yang tepat adalah langkah krusial untuk mencapai tujuan ini. Program-program tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi pada pengembangan *soft skills* serta pemahaman strategis yang lebih luas. Pegawai menjadi lebih kompeten dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap tujuan organisasi. Namun, keberhasilan dalam manajemen SDM tidak hanya bergantung pada pengembangan keterampilan teknis. Yassine & Jacobs (2024) menyoroti pentingnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi telah lama menjadi fokus menarik bagi para peneliti di seluruh dunia (Kaur, 2017). Tingkat komitmen ini secara langsung mempengaruhi kinerja dan loyalitas pegawai (Ahsan & Khalid, 2024). Beberapa temuan oleh peneliti sebelumnya, seperti Oyewobi et al. (2019); Imamoglu et al. (2019); Lemon et al. (2023); Yang & Li (2023); Hosen et al. (2024) bahwa komitmen organisasi adalah faktor krusial yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan sebuah organisasi secara signifikan.

Menurut Meyer et al. (2013) komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana pegawai sebuah organisasi mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi tersebut. Hal ini bukan sekadar tentang kesediaan untuk tetap berada dalam organisasi, tetapi tentang keputusan untuk secara aktif terlibat dalam mencapai tujuan bersama dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Bibi et al., 2019). Namun, permasalahan muncul ketika tingkat komitmen yang dimiliki pegawai rendah. Hal ini mengakibatkan penurunan partisipasi aktif, kinerja, loyalitas, dan dedikasi pegawai (Lemon et al., 2023; Hosen et al., 2024). Hal ini berpengaruh langsung pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya dan mempertahankan keberhasilan secara keseluruhan dalam jangka panjang (Imamoglu et al., 2019; Yang & Li, 2023).

*Affective commitment* adalah salah satu komponen penting dalam memahami keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Meyer & Allen (1991). Menurut Meyer & Allen (1991) mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*) yang bersama-sama mencerminkan emosi dan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi. Di antara ketiganya, *affective commitment* sering dianggap paling relevan dan berpengaruh positif terhadap hasil yang diinginkan baik bagi organisasi maupun pegawai. Menurut Jiatong et al. (2022) *affective commitment* lebih berkorelasi dengan hasil-hasil positif dibandingkan dua jenis komitmen lainnya.

*Affective commitment* mengacu pada keterikatan emosional pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menciptakan rasa bangga dan keinginan kuat untuk tetap berafiliasi dengan organisasi (Lewicka & Krot, 2015; Rodrigo et al., 2019). Pegawai yang memiliki *affective commitment* yang kuat pada organisasi akan tetap berada didalamnya (Meyer & Allen, 1991), cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi (Li et al., 2016; Klimchak et al., 2020). Salah

satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah bagaimana organisasi dapat membangun dan memelihara *affective commitment*. Hal ini dirasakan oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MK RI).

MK RI merupakan lembaga negara yang memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi kehakiman di Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. MK RI resmi didirikan pada tanggal 13 Agustus 2003, bersamaan dengan disahkannya UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Kewenangan MK RI diatur secara tegas dalam Pasal 24C ayat (1) dan (2) UUD 1945, yang mencakup sejumlah fungsi krusial, antara lain mengadili dengan keputusan final untuk menguji undang-undang terhadap UUD, menyelesaikan sengketa mengenai kewenangan lembaga negara yang diatur oleh UUD, serta memutuskan pembubaran partai politik. Selain itu, menurut UU No. 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa MK RI berperan dalam menyelesaikan perselisihan hasil pemilihan umum, yang kewenangannya diperluas pada tahun 2008 untuk mencakup pemilihan umum Presiden, Wakil Presiden, legislatif, dan kepala daerah.

MK RI didirikan berdasarkan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang kemudian direvisi dengan UU Nomor 7 Tahun 2020. Lembaga ini dipimpin oleh 9 hakim konstitusi yang bertugas menjalankan fungsi peradilan konstitusional. Sebagai lembaga independen, MK RI memiliki tanggung jawab penting untuk memberikan putusan atas pendapat DPR terkait dugaan pelanggaran oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden sesuai dengan UUD. Hal ini tidak hanya memastikan supremasi hukum tetapi dapat mendorong keadilan konstitusional di Indonesia yang merupakan fondasi utama dalam sistem hukum nasional.

MK RI merupakan salah satu lembaga pemerintah dengan perkembangan organisasinya yang selalu dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan pemerintah. Adanya penetapan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR

RI) Undang-undang Nomor 3 Tahun 2022 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2023 tentang Ibu Kota Nusantara (IKN) akan berdampak langsung pada keberlangsungan MK RI, terutama bagi pegawai yang harus melakukan perpindahan.

Menurut UU No. 24 Tahun 2003 tentang MK Pasal 3 Jo UU No. 7 Tahun 2020 tentang MK menetapkan bahwa MK RI berkedudukan di Ibu Kota Negara, yang sekarang akan berpindah ke IKN bersama dengan lembaga-lembaga pemerintah lainnya. Di satu sisi dengan adanya kebijakan mengenai perpindahan ibukota baru ini, secara luas memiliki manfaat bagi bangsa Indonesia, karena dapat menjadi pusat pemerintahan yang efektif, menjadi simbol kebangkitan Indonesia, dan diharapkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan merata ke berbagai wilayah Indonesia (Nainggolan, 2022). Namun di sisi lain, perpindahan tersebut dapat menimbulkan permasalahan besar bagi pegawai di lembaga pemerintahan pusat yang terdampak, termasuk pegawai MK RI. Pegawai yang telah lama tinggal dan bekerja di Jakarta dengan adanya keputusan pemindahan ibu kota baru ke IKN dapat menimbulkan tantangan besar karena secara langsung akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan pribadi dan profesionalnya.

Pegawai yang pindah ke IKN harus menghadapi proses adaptasi yang kompleks terhadap lingkungan baru, budaya, dan infrastruktur yang berbeda secara signifikan jika dibandingkan dengan Jakarta. Hal ini tentunya akan berdampak pada kestabilan keluarga dan kualitas hidup sehari-hari (Erogul & Rahman, 2017). Selain itu, pegawai yang terbiasa dengan lingkungan kerja di harus mempersiapkan diri untuk beradaptasi dengan perubahan organisasional yang melibatkan *transfer* operasional ke lokasi baru (Nkeobuna & Ugoani, 2019).

Saat ini, MK RI didukung oleh sekitar 437 pegawai yang tersebar dalam berbagai unit kerja, mulai dari administrasi hingga teknis hukum. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen ini sangat penting untuk memastikan bahwa MK RI dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien. Pegawai-pegawai MK RI harus mematuhi standar profesionalisme

yang tinggi untuk mendukung proses peradilan yang transparan dan akuntabel. Data pada Tabel 1.1 mengenai distribusi pegawai MK RI berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari segi jenis kepegawaian, PNS mendominasi dengan jumlah sebanyak 285 pegawai (65%), diikuti oleh pegawai PPNP dengan 83 pegawai (19%), bantuan Polri dengan 51 pegawai (12%), dan PPPK dengan 18 pegawai (4%).

**Tabel 1.1 Distribusi Pegawai Mahkamah Konstitusi Berdasarkan Usia**

Usia	Kategori									
	PNS		PPPK		PPNP		Bantuan Polri		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
18-29	26	9	8	44	6	7	8	16	48	11
30-47	204	72	10	56	64	77	35	69	313	72
48-60	55	19	0	0	13	16	8	16	76	17
Total	285	100	18	100	83	100	51	100	437	100

Sumber: Mahkamah Konstitusi (2024)

Lebih lanjut, Tabel 1.1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada dalam rentang usia 30-47 tahun sebanyak 313 pegawai (72%), diikuti oleh kelompok usia 48-60 tahun memiliki 76 pegawai (17%), sedangkan kelompok usia paling sedikit berusia 18-29 tahun memiliki 48 pegawai (11%). Merujuk data tersebut bahwa jumlah terbesar berasal dari kelompok usia 30-47 tahun dan kelompok usia 48-60 tahun yang menunjukkan bahwa organisasi ini memiliki proporsi yang signifikan dari pegawai berpengalaman yang lebih matang. Pegawai dengan usia matang memiliki komitmen kuat terhadap kehidupan di Jakarta, termasuk stabilitas keluarga, jaringan sosial, dan kenyamanan yang telah terbangun selama bertahun-tahun. Hal ini menjadi tantangan bagi pegawai dalam proses adaptasi jika pindah ke lingkungan baru di IKN. Sedangkan distribusi pegawai berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Distribusi Pegawai Mahkamah Konstitusi Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Nikah	Kategori									
	PNS		PPPK		PPNPN		Bantuan Polri		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Belum Nikah	47	16	10	56	16	19	8	16	81	19
Janda	6	2	0	0	2	2	0	0	8	2
Duda	5	2	0	0	3	4	0	0	8	2
Menikah	227	80	8	44	62	75	43	84	340	78
Total	285	100	18	100	83	100	51	100	437	100

Sumber: Mahkamah Konstitusi (2024)

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai status perkawinan. Data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sudah menikah sebanyak 340 pegawai (78%), diikuti oleh pegawai yang belum menikah sebanyak 81 pegawai (19%), pegawai berstatus duda dan janda masing-masing sebanyak 8 orang (2%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di MK RI mayoritas telah menikah. Pegawai yang sudah menikah memiliki tanggung jawab keluarga yang harus dipertimbangkan dalam proses perpindahan, termasuk penyesuaian untuk pasangan dan anak-anak dalam hal perumahan, pendidikan, dan kehidupan sosial.

Peneliti melakukan survei pra riset mengenai *affective commitment* pada pegawai di MK RI. Survei dilakukan pada 30 (tiga puluh) pegawai MK RI. Seluruh pegawai tersebut mengetahui bahwa kedudukan MK RI sejatinya ada di ibu kota negara sebagaimana tercantum dalam UU. Sebagian besar pegawai mengetahui kebijakan pemerintah untuk perpindahan ibu kota negara ke IKN. Pertanyaan-pertanyaan sekaligus jawaban responden yang digunakan untuk menggali pendapat terkait komitmen dan yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Survei Pra Riset Mengenai Masalah *Affective Commitment***

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Bapak/Ibu tetap berkomitmen mengabdikan diri di MK RI dan bersedia untuk pindah ke ibu kota negara yang baru di IKN?	6 orang yang menjawab bersedia, sedangkan 14 orang menyatakan tidak bersedia dan 10 orang menjawab ragu-ragu.
2	Apakah Bapak/Ibu percaya bahwa dalam menindaklanjuti Kebijakan Perpindahan Ibu Kota, MK RI akan membuat kebijakan yang mengakomodir aspirasi pegawai?	Hanya 5 orang yang menjawab percaya, sedangkan 17 orang menjawab tidak percaya dan 8 orang menjawab ragu-ragu.
3	Apakah Bapak/Ibu untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja selalu mematuhi semua kebijakan, etika, dan aturan di MK RI?	Mayoritas 17 orang menjawab melaksanakan sesuai aturan kebijakan dan etika, namun demikian menariknya ada 13 responden yang menjawab bahwa dalam bekerja kadang-kadang saja mematuhi semua kebijakan, etika, dan aturan di MK RI. Hal ini sangat menarik mengingat MK RI merupakan lembaga pelaku kekuasaan kehakiman sehingga aturan dan etika adalah unsur penting yang menjadi pedoman perilaku kerja.
4	Apakah Bapak/Ibu merasa bangga menjadi pegawai MK RI yang ikut menjalankan tugas fungsi di ibu kota negara baru di IKN?	Mayoritas 13 orang menjawab ragu-ragu atas kebangganya menjadi pegawai MK RI yang terlibat dalam perpindahan ke IKN, 11 orang menyatakan tidak bangga, dan hanya 6 orang yang menyatakan bangga untuk bertugas di ibu kota negara baru.
5	Apakah Bapak/Ibu bersedia menjadi bagian dari perubahan melalui perpindahan kantor MK RI ke IKN?	Hanya 4 orang yang bersedia menjadi bagian dari perubahan, sedangkan 15 orang menjawab tidak bersedia dan 11 orang menjawab ragu-ragu untuk menjadi bagian dari perubahan melalui perpindahan kantor MK RI ke IKN.

Sumber: Hasil Survey Pada Pegawai MK RI (2024)

Merujuk pada Tabel 1.3 mengenai hasil survei pra menunjukkan bahwa tingkat *affective commitment* pegawai mengenai isu perpindahan ibu kota ke IKN masih rendah. Rendahnya tingkat *affective commitment* terlihat pada sebagian besar pegawai tidak bersedia untuk pindah dan pegawai meragukan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan. Keraguan tersebut utamanya yang berkaitan dengan keputusan perpindahan ibukota ini apakah dapat memberikan dampak baik pada organisasi atau justru hanya sekedar mengikuti kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat tanpa mempertimbangkan mengenai dampaknya terhadap pegawai. Disamping itu, pegawai khawatir mengenai kesiapan fasilitas dan infrastruktur yang ada apakah dapat mendukung operasional dan kesejahteraan pegawai. Merujuk hal ini, secara garis besar rendahnya tingkat *affective commitment* pegawai dapat diindikasikan karena

*trust*, *ethical climate* dan *employee readiness for change* yang secara negatif mempengaruhi *affective commitment*. Oleh karena itu, masalah *affective commitment* pada pegawai di lingkungan MK RI dalam konteks rencana perpindahan ke IKN sangat penting untuk diteliti lebih lanjut. MK RI yang memiliki peran strategis dalam menjaga supremasi hukum dan keadilan konstitusional di Indonesia, sehingga tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi ini sangat mempengaruhi kinerja dan keberhasilannya dalam menjalankan fungsi-fungsi krusialnya.

Walaupun MK RI memiliki beberapa kategori pegawai, tetapi konteks penelitian ini berfokus pada fenomena pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) yang berdampak pada relokasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) ke IKN (Setkab, 2024). Pemindahan tersebut tentu akan membawa perubahan signifikan pada lingkungan kerja dan dinamika pelayanan publik di lokasi baru dan tentu memerlukan kesiapan pegawai ASN. Oleh karena itu, penelitian ini hanya berfokus pada pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK, karena mereka secara langsung terdampak oleh transisi ini, dan persepsi mereka memberikan wawasan penting terkait implikasi dari perpindahan tersebut.

Penelitian ini menyoroti peran penting *affective commitment* dalam konteks organisasi, yang merupakan komponen utama teori komitmen organisasi dari Meyer & Allen (1991). Menurut Meyer & Allen (1991) *Affective commitment* mengacu pada keterikatan emosional dan rasa keterlibatan pegawai dengan organisasi. Pegawai dengan *affective commitment* tinggi merasa senang menjadi bagian dari organisasi, mengidentifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta bekerja dengan antusias untuk mendukung kesuksesan organisasi. Selain itu, *affective commitment* dapat meningkatkan ketahanan terhadap stres, mendukung kesehatan dan kesejahteraan, serta menurunkan niat untuk berpindah kerja (Gyensare et al., 2017; Wong & Wong, 2017). To & Yu (2023) mengonfirmasi bahwa terdapat pengaruh negatif antara *affective commitment* terhadap niat berpindah. Oleh karena itu, *affective commitment* menjadi krusial bagi pegawai MK RI dalam konteks perpindahan ke IKN.

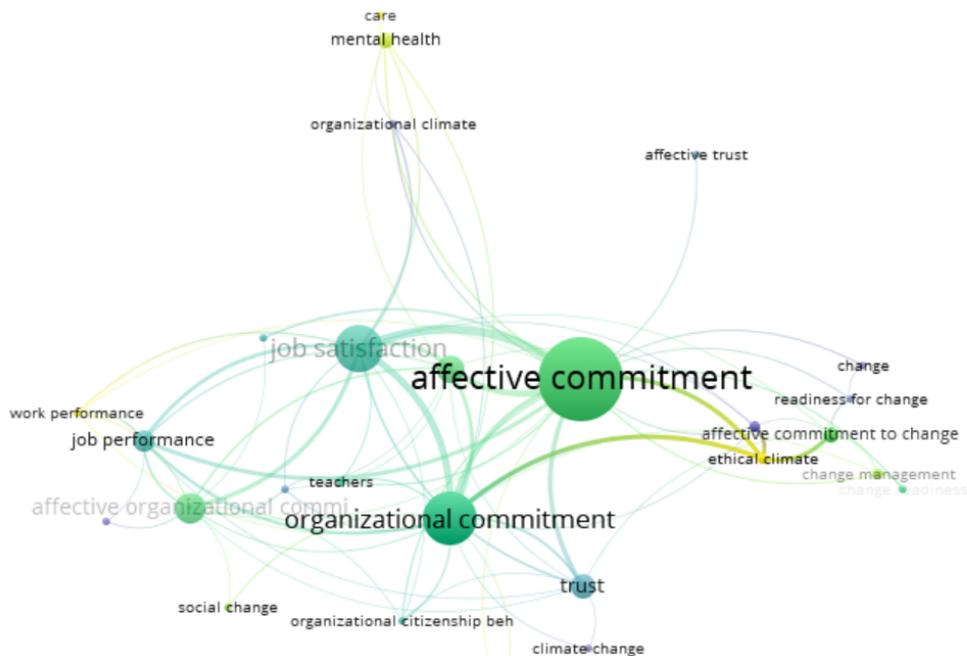
Masalah yang sering muncul terkait *affective commitment* pada pegawai MK RI dalam konteks perpindahan ke IKN dapat dipengaruhi oleh faktor *trust* dan *ethical climate*. Menurut teori *commitment-trust* oleh Morgan & Hunt pada tahun 1994 bahwa *trust* dapat memprediksi *affective commitment*. *Trust* didasarkan pada keyakinan terhadap kemampuan dan motif orang lain, serta keyakinan bahwa tindakan mereka akan sesuai dengan (Parlar et al., 2022; Curado & Vieira, 2019). *Trust* memainkan peran penting dalam memengaruhi *affective commitment* ketika pegawai dipindahkan ke IKN. Pegawai yang merasa bahwa manajemen bertindak secara transparan, adil, dan sesuai dengan nilai-nilai etis, lebih mungkin mengembangkan dan mempertahankan *affective commitment* yang kuat.

Faktor kedua yang mempengaruhi *affective commitment* adalah *ethical climate*, yang merujuk pada perilaku moral dalam lingkungan kerja (Victor & Cullen (1988). *Ethical climate* dapat mempengaruhi perilaku etis pegawai serta berdampak pada aktivitas organisasi. Shafer (2009) berpendapat bahwa *ethical climate* dapat menentukan sejauh mana organisasi mematuhi prinsip-prinsip etika. Pegawai dalam lingkungan yang etis dan adil lebih cenderung mengembangkan *affective commitment* yang kuat.

Penelitian ini menambahkan *employee readiness for change* sebagai mediator yang berpotensi menjelaskan variasi hasil tersebut. *Employee readiness for change* adalah kesiapan pegawai untuk menghadapi perubahan, baik secara mental maupun fisik (Shah & Shah, 2010). *Trust* dalam organisasi menciptakan keyakinan bahwa perubahan akan dikelola dengan baik dan kepentingan pegawai akan dijaga, yang pada gilirannya memperkuat *affective commitment*. Pegawai yang merasa didukung oleh manajemen dan percaya bahwa perubahan yang diusulkan akan membawa manfaat positif cenderung memiliki *affective commitment* yang lebih *change* (Heim & Sardar-Drenda, 2021). Selain itu, *ethical climate* yang baik dapat memperkuat keyakinan pegawai bahwa perubahan yang diusulkan adalah untuk kebaikan bersama. Lingkungan yang etis dan adil memperkuat *employee readiness for change*, yang dapat berdampak positif pada *affective commitment*. Penelitian ini

menawarkan wawasan baru tentang bagaimana *trust* dan *ethical climate* mempengaruhi *affective commitment* melalui *employee readiness for change*, khususnya dalam konteks perpindahan ibu kota ke IKN.

Dalam setiap penelitian, sangat krusial untuk mengidentifikasi *research gap*. *Research gap* sebagai dasar untuk menentukan posisi penelitian dan menemukan kesenjangan yang bisa dijadikan landasan. *Research gap* dianalisis melalui *theoretical gap* dengan memanfaatkan 2610 *database* jurnal dari Scopus periode 2019 hingga 2024. Kata kunci yang digunakan meliputi *affective commitment*, *trust*, *ethical climate*, dan *readiness for changes*. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian yang melibatkan kelima variabel tersebut masih tergolong terbatas atau belum banyak dieksplorasi. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel *ethical climate* merupakan area penelitian yang relatif baru, dengan publikasi yang masih sedikit dan jarak yang signifikan dari *affective commitment*, sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1.1. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi besar untuk meneliti lebih lanjut interaksi antara *ethical climate* dan *affective commitment*.



**Gambar 1.1 Visualisasi Vosviewer**

Variabel *readiness for changes* menunjukkan potensi penelitian yang signifikan karena interaksinya dengan *ethical climate*, *trust*, dan *affective commitment* masih tergolong terbatas. Berdasarkan analisis *theoretical gap* ditemukan bahwa hubungan antara *readiness for changes*, *trust*, *ethical climate*, serta *affective commitment* masih relatif jauh dengan publikasi yang masih sedikit, seperti yang terlihat dalam Gambar 1.1. Kesenjangan ini menunjukkan adanya peluang besar untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana *readiness for changes* berinteraksi dengan *ethical climate*, *trust*, dan *affective commitment*, serta dampaknya terhadap dinamika MK RI dalam isu perpindahan ibukota baru. Penelitian lebih lanjut di area ini dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi penting dalam memahami bagaimana *individual readiness for changes* memediasi pengaruh antara *ethical climate* dan *trust* terhadap *affective commitment*.

Merujuk pemaparan yang dijelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa *affective commitment* memiliki peranan penting dalam isu perpindahan pada pegawai MK ke ibukota baru. Adanya ketidakpastian dan keraguan terhadap perubahan besar dapat menimbulkan resistensi, penurunan motivasi, dan ketidakpercayaan pada pimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya *affective commitment* pada pegawai MK RI. Hal ini didasarkan karena *affective commitment* merupakan faktor kunci untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Kebaruan penelitian ini terfokus pada integrasi faktor emosional dan psikologis terhadap *affective commitment* sebagai faktor kunci untuk memahami respon pegawai MK RI terhadap perpindahan ibu kota.

## 1.2 Pembatasan Penelitian

Merujuk permasalahan yang dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang cukup kompleks pada pegawai di lingkungan MK RI dalam proses perpindahan ke ibukota baru, yaitu IKN. Oleh karena itu, penulis melakukan pembatasan masalah agar penelitian yang dilakukan

terfokus pada inti permasalahan, sehingga memperoleh hasil penelitian yang sesuai. Batasan penelitian ini, yaitu variabel yang digunakan melibatkan empat jenis variabel, yaitu: 1) variabel independen yaitu *trust* dan *ethical climate*; 2) variabel dependen yaitu *affective commitment*; dan 3) variabel mediasi yaitu *employee readiness for change*.

### 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut.

1. Bagaimana *trust* berpengaruh terhadap *employee readiness for change* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI?
2. Bagaimana *ethical climate* berpengaruh terhadap *employee readiness for change* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI?
3. Bagaimana *employee readiness for change* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI?
4. Bagaimana *trust* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI?
5. Bagaimana *ethical climate* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI?
6. Bagaimana *employee readiness for change* memediasi pengaruh antara *trust* terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI?
7. Bagaimana *employee readiness for change* memediasi pengaruh antara *ethical climate* terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disusun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Mengkaji, menganalisis, mengembangkan, dan menemukan pengaruh *trust* terhadap *employee readiness for change* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI
2. Mengkaji, menganalisis, mengembangkan, dan menemukan pengaruh *ethical climate* terhadap *employee readiness for change* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI
3. Mengkaji, menganalisis, mengembangkan, dan menemukan pengaruh *employee readiness for change* terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI
4. Mengkaji, menganalisis, mengembangkan, dan menemukan pengaruh *trust* terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI
5. Mengkaji, menganalisis, mengembangkan, dan menemukan pengaruh *ethical climate* terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI
6. Mengkaji, menganalisis, mengembangkan, dan menemukan pengaruh *employee readiness for change* memediasi antara *trust* terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI
7. Mengkaji, menganalisis, mengembangkan, dan menemukan pengaruh *employee readiness for change* memediasi antara *ethical climate* terhadap *affective commitment* pada pegawai Mahkamah Konstitusi RI.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan dua manfaat penelitian, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis. Manfaat penelitian secara teoritis yaitu hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai teori komitmen organisasional, khususnya *affective commitment* dengan menambahkan konteks baru yaitu perpindahan ibu kota negara. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perubahan besar dalam organisasi mempengaruhi ikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Sedangkan manfaat praktis

yaitu hasil penelitian diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola pegawai selama periode perpindahan, termasuk strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan *affective commitment*, serta metode penilaian kinerja yang tepat.

## 1.6 Kebaruan/Inovasi Penelitian

Penelitian ini memiliki *state of the art* dalam model penelitian yang belum ada pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. *State of the art* penelitian ini adalah penelitian yang mengembangkan model baru dengan melibatkan variabel mediasi yaitu *employee readiness for change*. Model tersebut berbeda jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Misalnya Malla & Malla (2023) melakukan penelitian terhadap *affective commitment* dengan menggunakan *organizational trust* pada perusahaan-perusahaan di India. Parlar et al. (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh *trust* terhadap *affective commitment* dengan menggunakan *defensive silence* sebagai pemediasi pada guru-guru di Istanbul Turki. Curado & Vieira (2019) meneliti pengaruh *trust* terhadap *affective commitment* dengan menggunakan *knowledge sharing* sebagai pemediasi pada pegawai Usaha Kecil Menengah (UKM) di Portugal. Sedangkan pengaruh *ethical climate* terhadap *affective commitment*, misalnya penelitian oleh Gencoglu & Dinc (2017) dan Dinc & Huric (2017) dengan menggunakan *job satisfaction* sebagai pemediasi. Sedangkan Lee et al. (2018) dan Hung et al., (2015) meneliti pengaruh *ethical climate* terhadap *affective commitment* tidak menggunakan variabel mediasi.