

SKRIPSI
**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA
CAREER DEVELOPMENT TERHADAP *JOB HUGGING* PADA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ULU**



Oleh :

HUSNIANTI
NPM. 2261201165

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/JWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.	Anggota
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si.	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : HUSNIANTI
NPM : 22.61201.165
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity dan Budaya Organisasi serta Career Development terhadap Job Hugging pada Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

Nilai Angka/Huruf : **87,43** = **A =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Organisasi serta
Career Development terhadap *Job Hugging* pada
Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu**

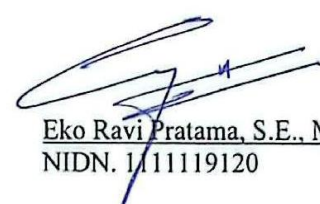
Nama Mahasiswa : Husnianti
NPM : 2261201165
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

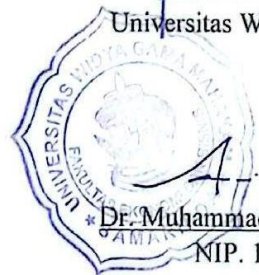

Dr. Suyanto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009087701

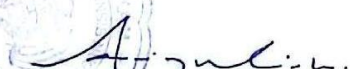
Dosen Pembimbing II


Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.
NIDN. 111119120

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda







Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M.
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Proposal tanggal : 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Rabu
Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

- | | | |
|--------------------------------|----|---|
| 1. Dr. Suyanto, S.E M. Si | 1. |  |
| 2. Eko Ravi Pratama S.E. M.M | 2. |  |
| 3. Dr. Sugeng chairuddin M. Si | 3. |  |




HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husnianti
NPM : 2261201165
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul : Pengaruh *Job insecurity* dan Budaya Organisasi Serta *Career Development* Terhadap *Job Hugging* pada pegawai kantor kecamatan Samarinda Ulu, sebagai mana telah dilaksanakan oleh dosen penguji.

Disetujui:

No	Nama Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, S.E., M. Si	-	
2.	Eko Ravi Pratama S.E., M.M	-	
3.	Dr. Sugeng Chairuddin M. Si	-	

RIWAYAT HIDUP



Husnianti; Lahir di Labuang Rano pada tanggal 05 Juli 2003. Putri dari Almarhum Abd Rasyid Syahram dan Ibu Maseati. Menempuh pendidikan dasar pada tahun 2010-2016 di SD INP Tommo, melanjutkan ke SMPN 2 Tommo pada tahun 2016-2019, dan melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Tommo pada tahun 2019-2022. Terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen pada tahun 2022. Melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Rawa Makmur pada tahun 2025 dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Nurdin Arifin, S.Pd., M.Pd. Melalui berbagai proses yang telah dilalui, penulis memperoleh pengalaman serta pembelajaran yang berharga dalam mendukung penyelesaian studi.

“Setiap langkahku adalah usaha, setiap lelahku adalah doa, dan setiap hasilnya aku serahkan kepada Allah.”

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

(QS. An-Najm: 39)

Salam Hormat,

Husnianti

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal/skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Alm Abd Rasyid syahram dan Ibunda Maseati, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga proposal/skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan proposal/skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, MPd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, dan Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini, dan Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II, yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

3. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan, serta Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
4. Pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) kota Samarinda yang telah membantu penulis dalam proses perizinan, dan Pihak Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam proses pengambilan data penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 15 April 2026

Husnianti

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
BERITA ACARA UJIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGUJI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Dasar Teori	9
2.2.1. Manajemen Manajemen	9
2.2.2. Teori Abraham Maslow (Kebutuhan Manusia)	13
2.2.3. <i>Job Hugging</i>	15
2.2.4. <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.5. Budaya Organisasi	18
2.2.6. <i>Career Development</i>	20

2.3. Kerangka Konseptual	22
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.1. Jenis Penelitian	23
3.3. Definisi Operasional Variabel	23
3.3.1. <i>Job Hugging</i>	24
3.3.2. <i>Job Insecurity</i>	24
3.3.3. Budaya Organisasi	25
3.3.4. <i>Career Development</i>	25
3.4. Populasi dan Sampel	25
3.5. Teknik Penggumpulan Data	26
3.6. Metode Analisis	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.2. Deskripsi Data	33
4.3. Analisis Data	35
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu 2026	2
Tabel 3.1. Internal Uji Koefisien Kolerasi	27
Tabel 4.1. Kategori berdasarkan jenis kelamin	33
Tabel 4. 2. Kategori berdasarkan umur	33
Tabel 4. 3. Kategori berdasarkan Masa Kerja	34
Tabel 4. 4. Kategori berdasarkan Status Kepegawaian	35
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas <i>Job Inseceruty</i> X1	39
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi X2	39
Tabel 4. 10. Hasil Uji Validitas Career Development X3	40
Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas Job Hugging Y	41
Tabel 4. 12. Hasil Uji Validitas Realibilitas	41
Tabel 4. 13. Hasil Uji Validitas Realibilitas	43
Tabel 4. 14. Hasil UJI Heteroskedastisitas	44
Tabel 4. 15. Regresi Lenear Berganda	44
Tabel 4. 16. Kolerasi dan determinasi	45
Tabel 4. 17. Hasil Uji F	45
Tabel 4. 18. Hasil Uji T	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Hierarki Kebutuhan Manusia	14
Gambar 2. 2. Kerangka Konseptual	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Persetujuan penelitian	57
Lampiran 2. dokumentasi Wawancara Prasurvei	58
Lampiran 3. Pernyataan Wawancara Prasurvei	59
Lampiran 4. QR Hasil Wawancara	59
Lampiran 5. Kuisisioner Penelitian	60
Lampiran 6. Pernyataan Kuesioner Variabel Job Hugging	61
Lampiran 7. Pernyataan Kuesioner Variabel Job Insecurity	62
Lampiran 8. Pernyataan Kuesioner Variabel Budaya Organisasi	63
Lampiran 9. Pernyataan Kuesioner Variabel Career Development	64
Lampiran 10. Struktur Organisasi	65
Lampiran 11. Pengiriman Link Koesoner	66
Lampiran 12. Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (X1)	70
Lampiran 13. Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (X2)	71
Lampiran 14. Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (X3)	72
Lampiran 15. Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (Y)	73
Lampiran 16. Tabel Analisis Data Variabel Y	74
Lampiran 17. Tabel Analisis Tabel Variabel X	75
Lampiran 18. Tabel Analisis Data Variabel X2	76
Lampiran 19. Tabel Analisis variabel X3	77
Lampiran 20. Uji Validitas Job Insecurity (X1)	78
Lampiran 21. Uji Validitas Budaya Organisasi X2	79
Lampiran 22. Uji Validitas Career Development(X3)	80
Lampiran 23. Uji Validitas Job Hugging (Y)	81
Lampiran 24. Uji Reabilitas	82
Lampiran 25. Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)	84
Lampiran 26. Uji Determinasi	85

ABSTRAK

Husnianti; Pengaruh *Job Insecurity* dan *Budaya Organisasi* serta *Career Development* Terhadap *Job Hugging* Pada Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.M dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, penerapan nilai dan norma organisasi, serta peluang pengembangan karir terhadap kecenderungan pegawai mempertahankan posisi kerja atau *job hugging*.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji asumsi klasik, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Job Insecurity* dan *Budaya Organisasi* serta *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hugging*. Namun secara parsial, masing-masing variabel yaitu kekhawatiran kehilangan pekerjaan, pola perilaku organisasi, serta ketersediaan jenjang karir tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap pekerjaan lebih dipengaruhi oleh kombinasi atau interaksi dari berbagai faktor tersebut secara bersama-sama dibandingkan pengaruhnya secara individu.

Kata Kunci: *job insecurity*; budaya organisasi; *career development*; *job hugging*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak lagi dipahami sekadar sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan, kompetensi, sikap, serta potensi yang dapat dikembangkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seiring dengan dinamika tersebut, muncul berbagai bentuk perilaku pegawai sebagai respons terhadap lingkungan kerja, salah satunya adalah fenomena *job hugging*. *Job hugging* merupakan kecenderungan individu untuk bertahan pada posisi kerja yang sama bukan semata karena loyalitas atau kepuasan, tetapi karena rasa aman, keterikatan sosial, dan kekhawatiran kehilangan fasilitas, status, serta kenyamanan kerja. Fenomena ini berpotensi menurunkan produktivitas, inovasi, dan semangat pengembangan diri pegawai apabila tidak dikelola secara tepat, khususnya dalam lingkungan birokrasi pemerintahan yang cenderung stabil.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi munculnya perilaku *job hugging* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan perasaan ketidakamanan terhadap pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utama adalah perbedaan status kepegawaian. Dasar hukum mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). PNS memiliki status kepegawaian tetap yang disertai jaminan pensiun serta jenjang karier yang relatif jelas, sedangkan PPPK bekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu tanpa jaminan pensiun.

Kondisi ini membuat pegawai dengan status PPPK lebih rentan mengalami ketidakamanan kerja. Adapun data pegawai kantor kecamatan samarinda ulu sebagai berikut:

Tabel 1. 1. Data Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu 2026

Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai	Persentase
PNS	19	44.19%
PPPK	24	55.81%
Total	43	100%

Sumber: Kantor Kecamatan Samarinda Ulu; 2026

Selain status kepegawaian, tekanan kerja atau tuntutan tugas yang tinggi juga menjadi faktor penting yang meningkatkan perasaan ketidakamanan kerja. Pegawai yang menghadapi beban kerja berat, target yang menekan, atau tanggung jawab yang besar sering merasa khawatir tidak mampu memenuhi ekspektasi organisasi. Situasi ini dapat memicu kecemasan tentang kinerja dan keberlanjutan posisi mereka, sehingga meningkatkan tingkat *job insecurity*. Dengan kata lain, tekanan kerja bukan hanya soal jumlah pekerjaan, tetapi juga persepsi pegawai terhadap kemampuan mereka untuk bertahan dan berkembang di lingkungan kerja yang menuntut.

Selain *job insecurity*, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Budaya organisasi yang kondusif, nyaman, dan disiplin mampu menciptakan rasa aman serta keterikatan yang kuat antara pegawai dan organisasi. Penelitian oleh S. Abdussamad (2020) di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut fokus pada kinerja, sehingga hubungan budaya organisasi dengan *job hugging* belum banyak dikaji, apalagi secara simultan dengan faktor *job insecurity* dan *career development*.

Faktor lain yang berpotensi memengaruhi *job hugging* adalah pengembangan karir (*career development*). *Career development* merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan prospek

kemajuan pegawai melalui program pelatihan, mentoring, penugasan baru, atau kesempatan kenaikan jabatan. Pegawai yang merasakan adanya kesempatan pengembangan karir cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga risiko *job hugging* dapat berkurang. Penelitian oleh O. Kamara, B. Abbas, dan A. Putera (2024) di Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut belum meneliti pengaruh *career development* terhadap *job hugging* maupun interaksi dengan *job insecurity* dan budaya organisasi.

Mengacu pada hasil pra-survei awal di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, sebagian pegawai cenderung bertahan pada posisi kerja yang sama meskipun menghadapi kecemasan terkait penilaian atasan, perubahan kebijakan, serta kebingungan dalam menentukan langkah kerja. Penilaian atasan menjadi sumber kecemasan karena dalam struktur organisasi pemerintahan yang bersifat hierarkis, evaluasi kinerja memiliki pengaruh besar terhadap promosi, kenaikan pangkat, serta pengakuan profesional. Ketika sistem penilaian belum sepenuhnya dipahami secara transparan atau indikator kinerjanya dianggap kurang jelas, pegawai dapat merasakan ketidakpastian yang memicu kekhawatiran akan penilaian negatif. Kondisi ini diperkuat oleh budaya birokrasi yang cenderung formal, sehingga pegawai lebih berhati-hati dan takut melakukan kesalahan yang dapat berdampak pada citra maupun karirnya. Selain itu, perubahan kebijakan juga menjadi faktor yang menimbulkan kecemasan. Dalam organisasi sektor publik, perubahan regulasi, prosedur kerja, maupun pergantian pimpinan seringkali berdampak pada penyesuaian tugas dan standar kinerja. Ketidakpastian terhadap peran serta tuntutan kompetensi baru dapat membuat pegawai merasa tidak siap atau kurang percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya. Di sisi lain, organisasi tetap dinilai relatif nyaman oleh sebagian pegawai. Kenyamanan tersebut dapat disebabkan oleh stabilitas pekerjaan, tingkat keamanan kerja yang tinggi, hubungan sosial antarpegawai yang harmonis, serta pola kerja yang telah terbiasa dijalankan.

Lingkungan kerja yang minim konflik dan kompetisi terbuka turut menciptakan rasa aman secara emosional.

Meskipun budaya organisasi dinilai relatif nyaman dan tersedia program pelatihan, kondisi tersebut belum sepenuhnya mendorong mobilitas dan pengembangan karier yang dinamis. Fenomena ini menunjukkan bahwa kajian mengenai pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap perilaku *job hugging* penting dilakukan, khususnya di instansi pemerintahan yang memiliki karakteristik birokrasi stabil dan pegawai dengan masa kerja panjang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik meneliti perilaku *job hugging* karena fenomena ini sudah banyak terjadi tetapi masih sangat jarang dikaji secara ilmiah. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap perilaku *job hugging*, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan pegawai untuk bertahan pada posisi kerja yang sama, sekaligus menjadi dasar bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, produktif, dan adaptif di lingkungan birokrasi pemerintahan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity*, budaya organisasi dan *career development* secara simultan berpengaruh terhadap *job hugging* pada pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *job hugging* pada pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *job hugging* pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu?
4. Apakah *career development* berpengaruh terhadap *job hugging* pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu?

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, tidak mencakup kelurahan atau instansi pemerintahan lainnya.
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada *Job insecurity*, Budaya organisasi, *Career development*, *Job hugging* sebagai variabel terikat
3. Penelitian tidak membahas faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, atau motivasi, meskipun variabel tersebut dapat memengaruhi perilaku pegawai.
4. Data yang digunakan adalah data persepsi pegawai berdasarkan kuesioner, sehingga hasil penelitian bersifat subjektif sesuai pengalaman dan penilaian responden.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan *career development* secara simultan terhadap *job hugging* pada pegawai Kecamatan Samarinda Ulu Kantor
2. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *job hugging* pada pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *job hugging* pada pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.
4. Mengetahui pengaruh *career development* terhadap *job hugging* pada pegawai pada pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu

1.5 Manfaat Penelitian

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya kajian mengenai *job hugging* dan faktor-faktor yang memengaruhinya.
2. Menambah referensi penelitian yang mengintegrasikan konsep *Job Insecurity*, *Organizational Culture*, *Career Development*, dan *Job Hugging* dalam konteks organisasi pemerintahan.
3. Menjadi bahan evaluasi dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi pegawai.

4. Memberikan gambaran mengenai kondisi psikologis dan budaya kerja pegawai sehingga organisasi dapat merancang strategi peningkatan produktivitas.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, penulis menyusun skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai Gambaran umum penelitian yang meliputi: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan landasan teori yang relevan dengan topik penelitian.

Meliputi: Penelitian Terdahulu, Dasar Teori, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan prosedur pelaksanaan penelitian yang meliputi: Jenis dan Metode Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan sampel, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis, dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Deskripsi Data, Analisis Data, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi Kesimpulan dari Hasil analisis data pembahasan serta saran-saran yang diajukan penulis berdasarkan kesimpulan tersebut sebagai bahan pertimbangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan langkah penting yang dilakukan oleh peneliti untuk menelusuri dan memahami hasil-hasil penelitian sebelumnya, sebagai bahan perbandingan serta acuan untuk memperkuat dasar pemikiran, dan membandingkan hasil. Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya, penulis dapat memperjelas fokus penelitian dan merancang metodologi yang relevan sehingga hasil penelitian ini lebih valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

Adapun kajian yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan “Pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Organisasi serta *Career Development* terhadap *Job Hugging* pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Maka dari itu peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. **Nama:** Muh. Rian Hidayat, Syarifuddin Yusuf, dan Yusran Bachtiar (2023)

Judul: “Pengaruh *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang” bertujuan untuk menganalisis pengaruh rasa tidak aman dalam pekerjaan dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai.

Persamaan: penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel *job insecurity* serta objek penelitian yang sama-sama berada pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan dengan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan: penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel dependen, dimana penelitian terdahulu meneliti loyalitas pegawai, sedangkan penelitian ini meneliti *job hugging*. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan variabel iklim organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi dan *career development* sebagai variabel independen tambahan.

Hasil: menunjukkan bahwa *job insecurity* dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang berarti kondisi keamanan kerja dan lingkungan organisasi berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai.

2. **Nama:** S. Abdussamad (2020)

Judul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo” bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo dengan menggunakan metode survei dan pendekatan kuantitatif.

Persamaan: penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen serta objek penelitian yang sama-sama berada pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Selain itu, kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis pengaruh antar variabel.

Perbedaan: penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel dependen, dimana penelitian terdahulu meneliti kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini meneliti *job hugging*. Selain itu, penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen yaitu budaya organisasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel *job insecurity* dan *career development* sebagai variabel independen tambahan.

Hasil: menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,5%, yang berarti semakin baik penerapan nilai, norma, dan budaya kerja dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

3. **Nama:** O. Kamara, B. Abbas, dan A. Putera (2024)

Judul: “Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe” bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan atasan-bawahan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe

dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linear berganda.

Persamaan: penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel pengembangan karir (*career development*) serta objek penelitian yang sama-sama berada pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Selain itu, kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menguji pengaruh antar variabel.

Perbedaan: penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel dependen, dimana penelitian terdahulu meneliti kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini meneliti *job hugging*. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan variabel hubungan atasan-bawahan dan disiplin kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan *job insecurity* dan budaya organisasi sebagai variabel independen tambahan.

Hasil: menunjukkan bahwa hubungan atasan-bawahan, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik hubungan kerja, tingkat kedisiplinan, dan kesempatan pengembangan karir, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, *job insecurity*, budaya organisasi, dan *career development* umumnya dikaji dalam kaitannya dengan kinerja dan loyalitas pegawai. Namun, belum ditemukan penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut terhadap *job hugging*. Bahkan, variabel *job hugging* sendiri masih sangat jarang diteliti, khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Oleh karena itu, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggunaan *job hugging* sebagai variabel dependen serta pengujian secara simultan pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan *career development* dalam satu model penelitian pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Griffin dalam Susanto

(2021) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Definisi ini menekankan bahwa manajemen tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada cara pencapaian tujuan tersebut.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Pratama (2020:8) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya organisasi agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Pandangan ini menegaskan bahwa manajemen bersifat sistematis dan berkesinambungan.

Sementara itu, Purwanggono (2021:5) mendefinisikan manajemen sebagai seni dan ilmu dalam mengatur serta memanfaatkan sumber daya secara optimal melalui kerja sama orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan dalam mengelola hubungan antarindividu dalam organisasi.

2.Fungsi Manajemen

Berdasarkan definisi manajemen yang dikemukakan oleh Griffin dalam Susanto (2021), Pratama (2020), serta Purwanggono (2021), fungsi manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dalam mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun fungsi manajemen meliputi:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses penetapan tujuan organisasi serta penentuan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Fungsi ini penting sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan organisasi agar berjalan secara terarah dan terstruktur.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses pengelompokan dan pengaturan sumber daya, termasuk pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab, sehingga

setiap bagian dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan terkoordinasi.

c. Pengarahan atau Kepemimpinan (*Leading/Directing*)

Pengarahan merupakan upaya manajemen dalam menggerakkan, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi ini menekankan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi perilaku individu dan kelompok.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana. Fungsi ini bertujuan untuk mengoreksi penyimpangan dan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Adrian (2023:8), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.”

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Andrian (2023:8-10), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama yang saling berkaitan dan bertujuan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Adapun fungsi-fungsi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun waktu penempatan. Fungsi ini bertujuan agar organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan strategi organisasi, sehingga tidak terjadi kelebihan maupun kekurangan tenaga kerja yang dapat menghambat kinerja organisasi.

b. Pengadaan Tenaga Kerja (Rekrutmen dan Seleksi)

Pengadaan tenaga kerja meliputi kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh calon karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

c. Pengembangan SDM (Pelatihan dan Pengembangan)

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Fungsi ini bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan lingkungan kerja, meningkatkan kinerja, serta mendukung pengembangan karier karyawan dalam jangka panjang.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Fungsi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja karyawan, memberikan umpan balik, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan, maupun pemberian kompensasi.

e. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan layak bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap organisasi.

f. Pemeliharaan Hubungan Kerja

Pemeliharaan hubungan kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dan karyawan. Fungsi ini mencakup

upaya menjaga kesejahteraan, keselamatan, serta kenyamanan kerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

2.2.2 Teori Abraham Maslow (Kebutuhan Manusia)

Teori Kebutuhan Manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow merupakan salah satu *grand theory* yang banyak digunakan untuk menjelaskan motivasi dan perilaku manusia dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Maslow menyatakan bahwa perilaku individu digerakkan oleh upaya pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi. Hierarki kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1954).

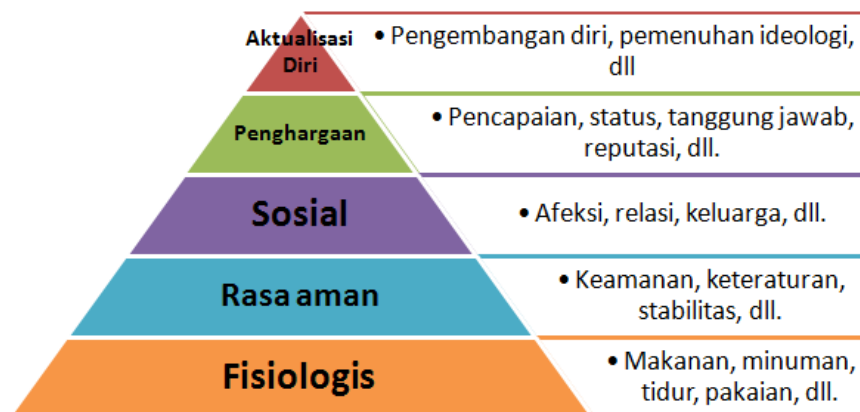
Dalam konteks organisasi, teori ini menjelaskan bahwa karyawan cenderung memprioritaskan pemenuhan kebutuhan dasar sebelum berorientasi pada kebutuhan yang lebih tinggi. Apabila kebutuhan dasar, khususnya kebutuhan akan rasa aman, belum terpenuhi, maka karyawan akan lebih memusatkan perhatian pada upaya mempertahankan stabilitas pekerjaan dibandingkan dengan mengembangkan potensi diri atau mengambil risiko karier. Oleh karena itu, kondisi kerja, kebijakan organisasi, serta perlakuan manajemen memiliki peran penting dalam memengaruhi sikap dan perilaku karyawan.

Maslow juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung akan membantu pemenuhan kebutuhan sosial dan penghargaan, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Sebaliknya, ketidakpastian kerja, sistem pengembangan karier yang kurang jelas, serta budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menghambat pemenuhan kebutuhan tersebut dan memicu munculnya perilaku defensif dalam diri karyawan.

Dalam penelitian ini, Teori Kebutuhan Manusia Maslow digunakan sebagai payung konseptual (*grand theory*) untuk menjelaskan fenomena *job hugging* sebagai perilaku karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya akibat

dorongan pemenuhan kebutuhan rasa aman. *Job insecurity* dipahami sebagai kondisi yang mengancam pemenuhan kebutuhan keamanan, sehingga mendorong karyawan untuk menghindari risiko dan bertahan pada posisi kerja yang ada. Budaya organisasi berperan sebagai lingkungan kerja yang dapat memperkuat atau melemahkan rasa aman dan kenyamanan kerja karyawan, sedangkan *career development* berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi secara optimal, karyawan cenderung menunjukkan perilaku *job hugging* sebagai bentuk perlindungan diri terhadap ketidakpastian kerja. Adapun gambar teori hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Manusia



Sumber: Tethyastar.com

Meskipun dikembangkan lebih dari setengah abad yang lalu, teori ini tetap relevan dalam literatur kontemporer karena masih digunakan untuk menjelaskan motivasi kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan diri di organisasi modern (Lester, 2013; Taormina & Gao, 2013; Bridgman et al., 2019). Studi terbaru juga menegaskan bahwa kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa kerangka hierarki Maslow masih adaptif dalam konteks dunia kerja saat ini (Neher, 2016; Acevedo, 2018).

2.2.3 *Job Hugging*

a. Pengertian *Job Hugging*

Job hugging merupakan istilah konseptual yang menunjukkan kecenderungan kuat untuk mempertahankan pekerjaan atau posisi yang dimilikinya dan enggan melakukan perpindahan kerja, mutasi, promosi, maupun pengembangan karier meskipun tersedia peluang lain. Perilaku ini muncul karena individu merasa nyaman, aman, dan terikat dengan pekerjaannya saat ini.

Konsep ini dapat dijelaskan melalui *Job Embeddedness Theory* yang dikemukakan oleh Terence R. Mitchell dan Thomas W. Lee (2001) serta dikembangkan lebih lanjut oleh Holtom dkk. (2006). Teori ini menjelaskan bahwa keputusan individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat keterikatan (*embeddedness*) terhadap organisasi dan lingkungan sosialnya. Semakin tinggi keterikatan tersebut, maka semakin besar kecenderungan individu untuk bertahan.

Dengan demikian, *job hugging* dapat dipahami sebagai bentuk perilaku bertahan (*retention behavior*) yang didorong oleh keterikatan sosial, kesesuaian individu dengan organisasi, serta pertimbangan kerugian jika meninggalkan pekerjaan.

b. Dimensi *Job Hugging*

Berdasarkan *Job Embeddedness Theory* (Mitchell et al., 2001), dimensi *job hugging* terdiri dari:

1. *Link*, keterhubungan sosial pegawai dengan rekan kerja dan lingkungan organisasi
2. *Fit*, tingkat kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan organisasi.
3. *Sacrifice*, persepsi terhadap kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan pekerjaan.

c. Indikator *Job Hugging*

Indikator *job hugging* dalam penelitian ini diadaptasi dari konsep *Job Embeddedness* yang dikemukakan oleh Terence R. Mitchell dkk. (2001)

dalam *Academy of Management Journal* serta dikembangkan oleh Brooks C. Holtom dkk. (2006) dalam *Organizational Dynamics*.

Indikator tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. *Link* (Keterhubungan)

Link menunjukkan tingkat keterhubungan individu dengan lingkungan kerjanya. Keterhubungan ini mencerminkan jumlah dan kekuatan hubungan sosial yang dimiliki dalam organisasi.

- 1) Kedekatan hubungan dengan rekan kerja
- 2) Intensitas interaksi sosial di lingkungan kerja
- 3) Keterlibatan dalam kegiatan atau aktivitas organisasi

Semakin kuat keterhubungan sosial yang dimiliki, semakin besar kecenderungan individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya.

2. *Fit* (Kesesuaian)

Fit menggambarkan sejauh mana individu merasa cocok dengan pekerjaannya dan organisasi tempatnya bekerja. Kesesuaian ini meliputi nilai, tujuan, serta kompetensi individu terhadap tuntutan pekerjaan.

- 1) Kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi
- 2) Kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan
- 3) Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi

Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, semakin kuat kecenderungan individu untuk mempertahankan pekerjaannya.

3. *Sacrifice* (Pengorbanan)

Sacrifice berkaitan dengan persepsi individu terhadap kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan pekerjaannya. Kerugian tersebut dapat berupa aspek finansial, sosial, maupun psikologis.

- 1) Persepsi kehilangan manfaat finansial apabila keluar dari pekerjaan
- 2) Kehilangan relasi sosial dan jaringan kerja
- 3) Kehilangan fasilitas dan kesempatan yang telah diperoleh

Semakin besar pengorbanan yang dirasakan, semakin tinggi kecenderungan individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya.

2.2.4 *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan tidak aman dan kekhawatiran pegawai terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Berdasarkan *Conservation of Resources Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989, 2001), individu secara alamiah berupaya mempertahankan sumber daya yang dimilikinya dan menghindari ancaman kehilangan sumber daya tersebut. Dalam konteks pekerjaan, sumber daya mencakup pendapatan, status pekerjaan, keamanan kerja, serta peluang pengembangan karier. Ancaman terhadap sumber daya ini menimbulkan tekanan psikologis yang tercermin dalam bentuk *job insecurity*.

b. Aspek-aspek *Job Insecurity*

Berdasarkan kerangka *Conservation of Resources Theory*, *job insecurity* tercermin melalui beberapa aspek konseptual, antara lain:

1. Kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan atau posisi kerja. Aspek ini menggambarkan persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan sebagai sumber daya utama.
2. Ketidakpastian terhadap masa depan karier dalam organisasi. Aspek ini berkaitan dengan persepsi ancaman terhadap sumber daya berupa peluang pengembangan dan kemajuan karier.
3. Perasaan tidak berdaya dalam menghadapi perubahan kebijakan organisasi. Aspek ini menunjukkan rendahnya persepsi kontrol individu terhadap ancaman kehilangan sumber daya.
4. Meningkatnya kecemasan dan stres terkait stabilitas kerja. Aspek ini menggambarkan reaksi emosional akibat persepsi ancaman terhadap sumber daya pekerjaan.

c. Indikator *Job Insecurity*

Berdasarkan kajian empiris dari De Witte (2000), *job insecurity* umumnya diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Persepsi Ancaman Kehilangan Pekerja

Menggambarkan sejauh mana individu merasa pekerjaannya terancam atau berpotensi hilang di masa mendatang. Persepsi ancaman ini menjadi inti dari munculnya perasaan tidak aman dalam bekerja.

2. Ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan

Menggambarkan tingkat ketidakjelasan mengenai stabilitas dan keberlangsungan pekerjaan dalam organisasi. Semakin tinggi ketidakpastian yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat *job insecurity*.

3. Perasaan tidak aman terhadap stabilitas kerja

Menunjukkan kondisi psikologis individu yang merasa pekerjaannya tidak stabil atau rentan terhadap perubahan yang merugikan.

4. Kekhawatiran mengenai masa depan pekerjaan

Berkaitan dengan kecemasan individu terhadap prospek pekerjaan di masa depan, termasuk kemungkinan perubahan posisi, pengurangan tugas, atau kebijakan organisasi yang berdampak pada status kerja.

2.2.5 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang dipelajari dan dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbentuk dalam tiga lapisan utama, yaitu artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari, yang secara keseluruhan membentuk pola perilaku anggota organisasi.

b. Aspek Budaya Organisasi menurut Schein

Mengacu pada *Organizational Culture Theory*, Schein (2010) *Organizational Culture and Leadership* membagi budaya organisasi ke dalam tiga aspek utama berikut:

1. *Artifacts* (Artefak)

Aspek yang tampak secara kasat mata dalam organisasi dan mudah diamati, tetapi maknanya perlu ditafsirkan lebih dalam.

2. *Espoused Values* (Nilai-Nilai yang Dianut)

Nilai, strategi, tujuan, dan filosofi yang secara resmi dinyatakan oleh organisasi sebagai pedoman perilaku.

3. *Basic Underlying Assumptions* (Asumsi Dasar)

Keyakinan mendasar yang tidak disadari namun menjadi landasan berpikir dan bertindak anggota organisasi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan teori budaya organisasi dari Edgar H. Schein (2010), indikator budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pola komunikasi dalam organisasi

Menggambarkan bagaimana interaksi dan penyampaian informasi berlangsung dalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Pola komunikasi mencerminkan keterbukaan dan transparansi budaya yang berkembang.

2. Struktur dan sistem kerja yang diterapkan

Menunjukkan bagaimana pembagian tugas, prosedur kerja, dan aturan organisasi dijalankan. Struktur yang jelas mencerminkan nilai dan norma yang dianut dalam organisasi.

3. Kebiasaan dan praktik kerja sehari-hari

Menggambarkan perilaku rutin, tradisi, atau kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja. Praktik ini mencerminkan budaya yang telah mengakar dalam organisasi.

4. Kejelasan visi dan misi organisasi

Indikator ini menunjukkan sejauh mana anggota organisasi memahami dan menginternalisasi visi serta misi sebagai pedoman dalam bekerja.

5. Konsistensi penerapan nilai dan aturan

Menggambarkan kesesuaian antara nilai yang dinyatakan organisasi dengan praktik nyata dalam pelaksanaan kerja.

6. Keyakinan bersama mengenai cara kerja yang benar

Mencerminkan asumsi dasar yang diyakini bersama oleh anggota organisasi mengenai standar perilaku dan etika kerja.

7. Pandangan terhadap hubungan kerja dan tanggung jawab

Menggambarkan bagaimana anggota organisasi memaknai hubungan atasan-bawahan, kerja sama tim, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.2.6 *Career Development*

a. Pengertian *Career Development*

Career development merupakan serangkaian upaya terencana yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan peluang karier pegawai. Berdasarkan *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964), pengembangan karier dipahami sebagai bentuk hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai. Ketika organisasi memberikan dukungan pengembangan, pegawai akan merespons dengan peningkatan komitmen dan keterikatan terhadap organisasi. Relevansi pemikiran Blau tetap kuat dalam literatur kontemporer, di mana mekanisme pertukaran sosial terbukti menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* dan berbagai sikap kerja positif (Cropanzano et al., 2017; Kurtessis et al., 2017). Studi terbaru juga menunjukkan bahwa dukungan pengembangan karier secara signifikan meningkatkan *employee engagement* serta menurunkan *turnover intention*, sehingga memperkuat validitas *Social Exchange Theory* dalam menjelaskan dinamika hubungan kerja saat ini (Akkermans et al., 2020; Lee & Kim, 2023).

b. Aspek *Career Development* dalam Perspektif *Social Exchange*

Dalam kerangka pertukaran sosial, *career development* tercermin melalui beberapa aspek, antara lain:

1. Ketersediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi

Aspek ini menunjukkan sejauh mana organisasi menyediakan program pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Kejelasan jalur dan jenjang karier

Menggambarkan adanya struktur karier yang jelas, sehingga pegawai memahami peluang dan tahapan yang dapat ditempuh dalam pengembangan kariernya.

3. Kesempatan promosi jabatan yang adil

Berkaitan dengan keterbukaan dan keadilan dalam proses promosi berdasarkan kinerja dan kompetensi.

4. Dukungan organisasi terhadap kemajuan karier pegawai

Menunjukkan perhatian organisasi melalui bimbingan atasan, evaluasi kinerja yang konstruktif, serta pemberian kesempatan berkembang.

c. Indikator *Career Development*

Berdasarkan literatur pengembangan karier dan perspektif *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), indikator career development dalam penelitian ini meliputi:

1. Akses terhadap program pelatihan

Menggambarkan sejauh mana pegawai memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaannya.

2. Kejelasan perencanaan karier

Menunjukkan adanya informasi dan arahan yang jelas mengenai jenjang karier yang dapat dicapai dalam organisasi.

3. Transparansi dan keadilan promosi

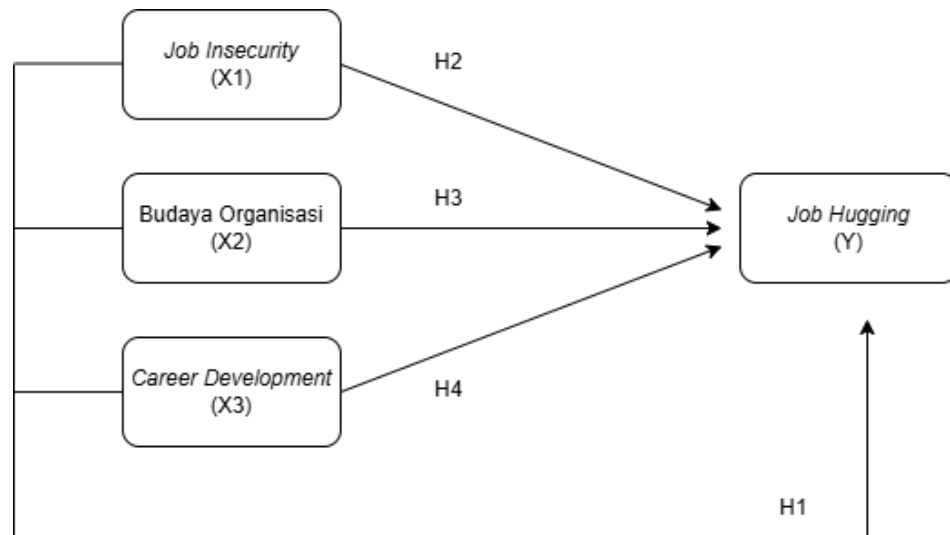
Menggambarkan persepsi pegawai terhadap sistem promosi yang objektif dan berbasis kinerja.

4. Dukungan atasan dalam pengembangan karier

Menunjukkan peran pimpinan dalam memberikan motivasi, arahan, serta kesempatan bagi pegawai untuk berkembang

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Peneliti, 2026

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Job insecurity*, budaya organisasi, dan *career development* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hugging*.

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hugging*.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hugging*.

H4: *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hugging*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian: Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kecamatan tersebut merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki struktur organisasi lengkap, jumlah pegawai yang memadai, serta dinamika kerja yang relevan untuk meneliti variabel *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, *Career Development*, dan *Job Hugging*. Selain itu, Kecamatan Samarinda Ulu memiliki kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang akurat melalui observasi, penyebaran kuesioner
2. Waktu Penelitian: Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 3 bulan terhitung dari Januari akhir hingga Maret.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat membangun teori yang berguna untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu fenomena. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengukur secara statistik pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan *career development* (variabel bebas) terhadap *job hugging* (variabel terikat) di Kecamatan Samarinda Ulu. Seluruh data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik sehingga menghasilkan output numerik yang dapat diinterpretasikan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2023), definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai suatu variabel dengan memberikan makna, menjelaskan kegiatan

yang terkait, atau menentukan prosedur yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut secara sistematis.

3.3.1 Job Hugging

Job hugging dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kecenderungan pegawai kantor Kecamatan Samarinda Ulu untuk mempertahankan posisi kerja yang dimiliki dan menghindari risiko berpindah atau mengambil peluang pengembangan karier. Variabel *job hugging* diukur berdasarkan dimensi keterikatan pegawai terhadap organisasi yang mencakup keterhubungan sosial (*link*), kesesuaian antara individu dan organisasi (*fit*), serta persepsi terhadap pengorbanan yang dirasakan apabila meninggalkan pekerjaan (*sacrifice*).

Adapun indikator *job hugging* sebagai berikut:

1. Keterhubungan sosial dengan rekan kerja dan lingkungan organisasi
2. Kesesuaian pegawai dengan pekerjaan dan nilai organisasi
3. Persepsi kerugian jika meninggalkan pekerjaan

3.3.2 Job Insecurity

Job insecurity dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi pegawai kantor kecamatan samarinda ulu mengenai ketidakamanan dan ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang berkaitan dengan potensi kehilangan sumber daya kerja. Variabel *job insecurity* diukur berdasarkan aspek-aspek yang mencerminkan kekhawatiran kehilangan pekerjaan, ketidakpastian terhadap masa depan karier, perasaan tidak berdaya dalam menghadapi perubahan organisasi, serta tekanan psikologis berupa kecemasan dan stres terkait stabilitas kerja. Adapun indikator *job insecurity* sebagai berikut:

1. Kekhawatiran terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan
2. Ketidakpastian terhadap masa depan karier
3. Perasaan tidak berdaya terhadap perubahan kebijakan organisasi
4. Tingkat kecemasan dan stres terkait stabilitas kerja

3.3.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, dan asumsi dasar yang dianut oleh pegawai kantor kecamatan samarinda ulu dan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari di lingkungan organisasi. Variabel budaya organisasi diukur melalui artefak yang tampak, nilai dan norma yang menjadi pedoman kerja, asumsi dasar dalam pengambilan keputusan, serta pola komunikasi dan hubungan kerja antarpegawai. Adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pola perilaku dan simbol organisasi (artefak)
2. Nilai dan norma kerja pegawai
3. Asumsi dasar dalam berpikir dan bertindak

3.3.4 *Career Development*

Career development dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi pegawai kantor kecamatan samarinda ulu terhadap upaya organisasi dalam menyediakan kesempatan pengembangan dan kemajuan karier sebagai bentuk hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai. Variabel *career development* diukur melalui ketersediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi, kejelasan jalur dan jenjang karier, kesempatan promosi jabatan yang adil, serta dukungan organisasi terhadap kemajuan karier pegawai. Adapun indikator *career development* sebagai berikut:

1. Ketersediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi
2. Kejelasan jalur dan jenjang karier
3. Kesempatan promosi jabatan yang adil
4. Dukungan organisasi terhadap kemajuan karier pegawai

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2023) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi perhatian peneliti.

Data dari pihak perusahaan yang akan digunakan digunakan untuk mengetahui jumlah total karyawan yang akan menjadi sasaran populasi pada penelitian ini, sampel penelitian diambil dari populasi dengan metode Nonprobability Sampling atau Saturated Sampling (Sampel Jenuh) menurut Sugiyono (2023) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, yang berjumlah 43. Seluruh pegawai tersebut terdiri dari PNS dan PPPK. Yang bertugas pada berbagai bagian pelayanan administrasi dan pelayanan publik.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber sesuai dengan kebutuhan penelitian.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2023), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Pada penelitian ini, instrumen kuesioner digunakan untuk mengukur variabel *Job Hugging* (Y), *Job Insecurity* (X1), dan Budaya Organisasi (X2), serta variabel *Career Development* (X3). Setiap indikator dalam variabel tersebut diukur menggunakan skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun (1932). Skala Likert digunakan untuk mengetahui tingkat

persetujuan responden terhadap suatu pernyataan melalui pilihan jawaban bertingkat, yaitu:

Tabel 3.1. Internal Uji Koefisien Kolerasi

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Penggunaan skala ini memungkinkan pendapat responden dikonversi menjadi data kuantitatif dalam bentuk angka sehingga dapat diolah secara statistik dan memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kecenderungan sikap responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

2 Data Sekunder

Studi Pustaka yang pengumpulannya diambil dari buku, jurnal, skripsi terdahulu, dan literatur lain yang dapat mendukung dan relevan dengan penelitian saat ini.

3.6 Metode Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas: Dilakukan dengan analisis *corrected item – total correlation*.

Pernyataan dianggap valid jika nilai sig. < 0,005 dan r hitung > r tabel.

Dalam penelitian, kita harus memastikan bahwa setiap pernyataan (item) dalam kuesioner benar-benar mengukur hal yang sama dengan apa yang ingin kita teliti. Untuk mengecek itu, digunakan analisis *corrected item–total correlation*. Kita melihat seberapa kuat hubungan antara satu pernyataan dengan total skor dari semua pernyataan lain. Jika hubungan (korelasi) itu kuat, berarti pernyataan tersebut valid atau layak digunakan. Kalau hubungannya lemah, berarti pernyataan itu tidak cocok dan bisa dibuang.

b) Uji Reliabilitas: Dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai alpha > 0,70 Ghazali (2018). artinya, pertanyaan-

pertanyaan dalam kuesioner stabil, konsisten, dan bisa dipercaya ketika digunakan untuk mengukur suatu variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria Data berdistribusi normal jika nilai Sig. > 0,05. Normal P-P Plot, data normal jika titik-titik mengikuti garis diagonal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen (X1, X2, X3). Deteksi dilakukan melalui Tolerance > 0,10, dan VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual. Pengujian dilakukan melalui Scatterplot, data dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik-titik tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Uji Glejser, data bebas heteroskedastisitas apabila nilai Sig. > 0,05.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi *Job Insecurity* (X1), Budaya Organisasi (X2), *Career Development* (X3), terhadap variabel dependen yaitu *Job Hugging* (Y). Menurut Gujarati (2003), regresi linear berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Regresi digunakan untuk menganalisis Pengaruh parsial (uji t), Pengaruh simultan (uji F), Koefisien determinasi (R²) untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y.

Persamaan umum model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

- a. $Y = Job\ Hugging$
- b. a = konstanta Konstanta adalah nilai Y ketika semua variabel X (X_1 , X_2 , X_3) bernilai 0.
 b_1 , b_2 , b_3 = koefisien regresi masing-masing variabel Koefisien regresi adalah angka yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh setiap variabel X terhadap Y . Semakin besar nilai koefisien, semakin besar pengaruh variabel tersebut terhadap Job Hugging.
- c. X_1 , X_2 , X_3 = *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, *Career Development*
- d. e = error term (kesalahan) e adalah sisa variabel yang tidak bisa dijelaskan oleh X_1 , X_2 , dan X_3

4. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono dalam Andini, (2020) analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y . Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel variabel yang diteliti dan diuji.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi R^2 adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

a. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis yaitu prosedur analisis statistic yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data.

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan dukungan atasan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya ketiga variabel tidak berpengaruh secara simultan

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel (pada $\alpha = 0,05$) atau $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika t hitung $<$ t tabel atau $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor kecamatan Samarinda Ulu adalah pusat pemerintahan tingkat kecamatan yang berlokasi strategis di JL. Ir. H. Juanda No 05, Kota Samarinda Kalimantan Timur. Instansi ini melayani administrasi kependudukan dan pemberdayaan masyarakat di wilayah padat penduduk, serta dipimpin oleh Camat Sujono, M.Si. Kantor Kecamatan Samarinda Ulu merupakan salah satu kecamatan di bawah Pemerintah Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Kecamatan ini mulai terbentuk pada tahun 1960 sebagai bagian dari perkembangan wilayah administratif Kota Samarinda, yang kemudian diperkuat melalui berbagai penataan wilayah pemerintahan daerah seiring bertambahnya jumlah penduduk dan kebutuhan pelayanan publik. Kantor Kecamatan Samarinda Ulu memiliki visi untuk mewujudkan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu. Untuk mewujudkan visi tersebut, kecamatan ini menetapkan misi yaitu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan, meningkatkan profesionalisme aparatur, memperkuat koordinasi pemerintahan di tingkat kelurahan, serta meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan wilayah.

Lokasi dan akses: Berpusat di jalan Ir. H. Juanda No. 05, Melayani kawasan yang menjadi inti pusat kota Samarinda

Fungsi Pelayanan:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintah umum
- b. Pengoordinasian kegiatan pemberdaya masyarakat
- c. Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan keterlibatan umum

Untuk mendukung pelaksanaan dan fungsi organisasi, Kantor kecamatan Samarinda Ulu memiliki struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi

tersebut menggambarkan bagai mana tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi

Berdasarkan gambar struktur yang ada pada lampiran gambar struktur organisasi dapat diketahui bahwa struktur organisasi Kantor Kecamatan Samarinda Ulu terdiri dari camat sebagai pemimpin tertinggi yang dibantu oleh sekretaris camat serta beberapa saksi yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung *kegiatan* operasional kecamatan.

4.2. Deskripsi Data

Pada bagian ini disajikan deskripsi data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian. Adapun karakteristik responden. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Kategori berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	16	40%
2	Perempuan	24	60%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Dari data tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (40%) dan perempuan sebanyak 24 orang (60%). Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4 2 Kategori berdasarkan umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	< 25	12	30%
2	25-35	15	37,5%
3	36-45	10	25%
4	>45	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok umur 35 tahun dengan presentase sebesar 37,5%. Sementara itu, kelompok umur 25 tahun sebesar 30% ,umur 45 tahun sebesar 7,5% hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu yang berada pada usia produktif.

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 3 Kategori berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	23	57,5%
2	5-10 Tahun	8	20%
3	>10 Tahun	9	22%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 4 Kategori berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
1	PNS	16	40%
2	PPPK	24	60%
Jumlah			100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus sebagai PPPK dengan presentase sebesar 60%, sedangkan responden yang berstatus PNS sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dipenelitian ini didominasi dengan pegawai PPPK.

Dengan demikian, berdasarkan karakteristik responden yang telah diuraikan meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, dan status kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan perempuan, berada dalam usia kelompok produktif, memiliki masa kerja relatif singkat,serta berstatus sebagai PPPK. Kondisi ini dapat diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif terhadap objek penelitian yang diteliti.

4.3 Analisis Data

Pada bagian ini, peneliti menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS melalui beberapa tahapan pengujian, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel *job insecurity*, budaya organisasi, dan *career development* terhadap *job hugging*. Adapun pembahasannya sebagai berikut:

1. Analisis *Job Hugging* Y

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, diperoleh rekapitulasi data dari

variabel independen dan variabel dependen yang kemudian akan dijelaskan melalui lampiran tabel analisis variabel Y

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel variabel *Job Hugging* (Y), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebesar 50% responden menyatakan setuju dan 45% sangat setuju bahwa mereka merasa nyaman bekerja di kantor, sedangkan hanya 5% yang sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 42,5% responden setuju dan 50% sangat setuju untuk bertahan di pekerjaan saat ini, sementara 5% tidak setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, sebesar 37,5% responden setuju dan sekitar 45% hingga 50% sangat setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja membuat mereka enggan meninggalkan pekerjaan, meskipun terdapat 15% yang tidak setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Pada pernyataan keempat, mayoritas responden menyatakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat, yaitu 42,5% setuju dan 52,5% sangat setuju, dengan hanya 2,5% tidak setuju. Pada pernyataan kelima, sebanyak 37,5% responden setuju dan 40% sangat setuju bahwa mereka akan mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaan, sementara 20% tidak setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Terakhir, pada pernyataan keenam, sebesar 55% responden setuju dan 37,5% sangat setuju bahwa mereka lebih memilih stabilitas kerja dibandingkan peluang karier yang berisiko, dengan 5% sangat tidak setuju dan 2,5% tidak setuju. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat Job Embeddedness (*Job Hugging*) pegawai berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi persentase jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

2. Analisis *Job Insecurity* X1

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, diperoleh rekapitulasi data dari variabel independen dan variabel dependen yang kemudian akan dijelaskan melalui lampiran tabel analisis variabel

Pada variabel *Job Insecurity* (X1), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebesar 57,5% responden menyatakan setuju dan 17,5% sangat setuju bahwa mereka merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan, sementara 22,5% tidak setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 52,5% responden setuju dan 20% sangat setuju bahwa posisi pekerjaan mereka tidak sepenuhnya aman, sedangkan 25% tidak setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, sebesar 55% responden setuju dan 15% sangat setuju bahwa mereka cemas terhadap perubahan kebijakan kantor yang dapat memengaruhi pekerjaan, sementara 30% tidak setuju. Pada pernyataan keempat, sebanyak 37,5% responden setuju dan 25% sangat setuju bahwa masa depan karier mereka di kantor tidak pasti, sedangkan 30% tidak setuju dan 7,5% sangat tidak setuju. Pada pernyataan kelima, sebesar 47,5% responden setuju dan 15% sangat setuju bahwa mereka tidak memiliki kendali terhadap kondisi pekerjaan, sementara 35% tidak setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Terakhir, pada pernyataan keenam, sebesar 30% responden setuju dan 20% sangat setuju bahwa ketidakpastian kerja membuat mereka merasa tertekan, sedangkan 37,5% tidak setuju dan 12,5% sangat tidak setuju. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat *Job Insecurity* pegawai berada pada kategori cukup tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator.

3. Analisis Budaya Organisasi X2

Berdasarkan hasil penyebaran tabel pada variabel Budaya Organisasi (X2), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebesar 55% responden menyatakan setuju dan 35% sangat setuju bahwa kantor memiliki nilai dan norma kerja yang jelas, sementara 7,5% tidak setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 57,5% responden setuju dan 32,5% sangat setuju bahwa pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, sedangkan 10% tidak setuju. Selanjutnya, pada

pernyataan ketiga, sebesar 52,5% responden setuju dan 45% sangat setuju bahwa lingkungan kerja mencerminkan budaya organisasi yang positif, dengan hanya 2,5% yang tidak setuju. Pada pernyataan keempat, sebanyak 57,5% responden setuju dan 35% sangat setuju bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, sementara 7,5% tidak setuju. Pada pernyataan kelima, seluruh responden yaitu 100% menyatakan sangat setuju bahwa hubungan kerja antarpegawai terjalin secara harmonis. Terakhir, pada pernyataan keenam, sebesar 57,5% responden setuju dan 40% sangat setuju bahwa kantor mendorong perilaku kerja yang profesional, dengan hanya 2,5% yang tidak setuju. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di kantor berada pada kategori sangat tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

4. Analisis Career Development X3

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel Career Development (X), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebesar 60% responden menyatakan setuju dan 32,5% sangat setuju bahwa kantor memiliki nilai dan norma kerja yang jelas, sementara 2,5% tidak setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 60% responden setuju dan 32,5% sangat setuju bahwa pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, dengan hanya 2,5% yang tidak setuju. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, sebesar 57,5% responden setuju dan 37,5% sangat setuju bahwa lingkungan kerja mencerminkan budaya organisasi yang positif, sedangkan 5% tidak setuju. Pada pernyataan keempat, sebanyak 55% responden setuju dan 37,5% sangat setuju bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, sementara 7,5% tidak setuju. Pada pernyataan kelima, sebesar 70% responden setuju dan 22,5% sangat setuju bahwa hubungan kerja antarpegawai terjalin secara harmonis, dengan 7,5% tidak setuju. Terakhir, pada pernyataan keenam, sebanyak 52,5% responden setuju dan 42,5% sangat setuju bahwa kantor mendorong perilaku

kerja yang profesional, sedangkan 5% tidak setuju. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di kantor berada pada kategori sangat tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1 Hasil Uji Validitas

Tabel uji validitas pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, serta *Career Development* terhadap *Job Hugging* pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 5 Hasil Uji Validitas *Job Inseceruty X1*

No	Item	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	X1.1	0.641	0,304	valid
2	X1.2	0.736	0,304	valid
3	X1.3	0.746	0,304	valid
4	X1.4	0.720	0,304	valid
5	X1.5	0.812	0,304	valid
6	X1.6	0.843	0,304	valid

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,304. Item X1.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,641, X1.2 sebesar 0,736, X1.3 sebesar 0,746, X1.4 sebesar 0,720, X1.5 sebesar 0,812, dan X1.6 sebesar 0,843. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi X2

No	Item	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	X2.1	0.572	0,304	valid
2	X2.2	0.799	0,304	valid
3	X2.3	0.637	0,304	valid
4	X2.4	0.704	0,304	valid
5	X2.5	0.656	0,304	valid
6	X2.6	0.705	0,304	valid

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X2, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,304. Item X2.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,572, X2.2 sebesar 0,799, X2.3 sebesar 0,637, X2.4 sebesar 0,704, X2.5 sebesar 0,656, dan X2.6 sebesar 0,705. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas *Career Development X3*

No	Item	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	X3.1	0.765	0,304	Valid
2	X3.2	0.699	0,304	Valid
3	X3.3	0.616	0,304	Valid
4	X3.4	0.724	0,304	Valid
5	X3.5	0.666	0,304	Valid
6	X3.6	0.631	0,304	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X3, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,304. Item X3.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,765, X3.2 sebesar 0,699, X3.3 sebesar 0,616, X3.4 sebesar 0,724, X3.5 sebesar 0,666, dan X3.6 sebesar 0,631. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X3 dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas *Job Hugging* Y

No	Item	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	Y1.1	0.723	0,304	valid
2	Y1.2	0.673	0,304	valid
3	Y1.3	0.872	0,304	valid
4	Y1.4	0.626	0,304	valid
5	Y1.5	0.735	0,304	valid
6	Y1.6	0.634	0,304	valid

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Y1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,304. Item Y1.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,723, Y1.2 sebesar 0,673, Y1.3 sebesar 0,872, Y1.4 sebesar 0,626, Y1.5 sebesar 0,735, dan Y1.6 sebesar 0,634. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y1 dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Job Insecurity	24	0,851	Reliabel
Budaya Organisasi	24	0,851	Reliabel
Career Development	24	0,851	Reliabel
Job Hugging	24	0,851	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Alpha Cronbach di atas 0,7 sehingga dapat dikategorikan reliabel. Variabel Job Insecurity dengan 24 item memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,851, Budaya Organisasi dengan 24 item sebesar 0,851, Career Development dengan 24 item sebesar 0,851, dan Job Hugging dengan 24 item sebesar 0,851. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud, layak digunakan dalam penelitian, serta dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara valid dan andal.

1. Hasil Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria Data berdistribusi normal jika nilai Sig. > 0,05. Normal P-P Plot, data normal jika titik-titik mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Variabel	Asymp.sig. (2-tailed)	Hasil
Job Insecurity (X1)	0,012	Tidak Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,025	Tidak Normal
Career Development (X3)	0,002	Tidak Normal
Job Hugging (Y)	0.193	Normal

Sumber: Data Primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Job Hugging (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,193 yang berarti data telah berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel Job Insecurity (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Career Development (X3) menunjukkan nilai di bawah 0,05.

Meskipun demikian, berdasarkan visualisasi pada Normal P-P Plot, titik-titik data menyebar mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini tetap dianggap memenuhi syarat asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen (X1, X2, X3). Deteksi dilakukan melalui Tolerance > 0,10, dan VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Realibilitas

Variabel	Tolerace	VIF	Keterangan
			Tidak Terjadi
Job Insecurety	951	1.051	Multikoleniaritas
			Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	683	1.465	Multikoleniaritas
			Tidak Terjadi
Career Development	659	1.518	Multikoleniaritas

Sumber: Data Primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut. Variabel Job Insecurity memiliki nilai Toleransi sebesar 0,951 dan VIF 1,051, Budaya Organisasi memiliki Toleransi 0,683 dan VIF 1,465, serta Career Development memiliki Toleransi 0,659 dan VIF 1,518. Semua nilai Toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, seluruh variabel layak digunakan dalam analisis regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual. Pengujian dilakukan melalui Scatterplot, data dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik-titik tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Uji Glejser, data bebas heteroskedastisitas apabila nilai Sig. > 0,05.

Tabel 4 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	Keterangan
Job Insecurity	0,507	Tidak Terjadi Heteroskedastit
Budaya Organisasi	0,337	Tidak Terjadi Heteroskedastit
Career Development	0,967	Tidak Terjadi Heteroskedastit

Sumber: Data Primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut. Variabel Job Insecurity memiliki nilai sig sebesar 0,507, Budaya Organisasi sebesar 0,337, dan Career Development sebesar 0,967. Semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model penelitian. Dengan demikian, variabel-variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi karena asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi *Job Insecurity* (X1), Budaya Organisasi (X2), *Career Development* (X3), terhadap variabel dependen yaitu *Job Hugging* (Y). Terhadap Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Berikut adalah hasil regresi yang telah dilakukan dan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4 11 Regresi Lenear Berganda

Variabel	Koefisien
X1, X2, X3	0,186

Sumber: Data Primer diolah SPSS ver 25, 2026

Diketahui nilai sebesar 0,186 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama- sama) sebesar 18,6%

3. Koefisien Kolerasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta besarnya kontribusi variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen, maka digunakan analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 12 Kolerasi dan determinasi

Uraian	Nilai Koifisien
Koefisien Kolerasi	0,499
Koefisien Determinasi	0,249

Sumber: Data Primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai (R) sebesar 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antar variabel Job Insecurity, Budaya Organisasi dan Career Development Terhadap Job Hugging. Nilai (R^2) sebesar 0,249 atau sebesar 24,9% artinya variabel dependen sebesar 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis menggunakan uji F. Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Career Development secara simultan terhadap Job Hugging pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 13 Hasil Uji F

Uraian	Nilai	Sig
F Hitung	32,450	0,015
F Tabel	8,188	

Sumber: Data Primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung sebesar 32,450 dengan nilai signifikansi 0,015, sedangkan F tabel sebesar 8,188. Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Hal ini berarti secara simultan, variabel independen yaitu Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Career Development berpengaruh signifikan terhadap Job Hugging pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Dengan kata lain, perubahan pada Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Career Development secara bersama-sama dapat memengaruhi tingkat Job Hugging pegawai.

Tabel 4 14 Hasil Uji T

Variabel	Nilai T Hitung	Nilai Sig
Job Insecurity	0,367	0,716
Budaya Organisasi	1,842	0,074
Career Development	1,266	0,214

Sumber: Data Primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai t hitung dan signifikansi untuk masing-masing variabel independen. Job Insecurity memiliki nilai t hitung 0,367 dengan signifikansi 0,716, Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung 1,842 dengan signifikansi 0,074, dan Career Development memiliki nilai t hitung 1,266 dengan signifikansi 0,214. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Hugging pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap Job Hugging, secara individu setiap variabel belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan *career development* terhadap *job hugging* pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta diolah menggunakan bantuan program SPSS didukung oleh hasil pra survei

yang telah dilakukan sebelumnya guna menggambarkan kondisi awal di lapangan, serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1. Pembahasan Variabel *Job Insecurity*

Berdasarkan hasil analisis SPSS, variabel *Job Insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Hugging* pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, dengan nilai t hitung sebesar 0,367 dan signifikansi 0,716 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat rasa tidak aman dalam pekerjaan masing-masing pegawai tidak secara langsung memengaruhi keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Namun, secara simultan, *Job Insecurity* bersama Budaya Organisasi dan *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hugging*, seperti terlihat dari uji F (F hitung = 32,450, sig = 0,015 < 0,05).

Temuan pra-survei mendukung interpretasi ini, di mana sebagian pegawai cenderung tetap bertahan pada posisi kerja yang sama meskipun menghadapi kecemasan terkait penilaian atasan, perubahan kebijakan, serta ketidakpastian dalam langkah kerja. Penilaian atasan menjadi sumber kecemasan karena evaluasi kinerja berpengaruh terhadap promosi, kenaikan pangkat, dan pengakuan profesional. Ketidakjelasan indikator penilaian dan perubahan kebijakan menimbulkan ketidakpastian yang dapat menimbulkan kekhawatiran. Meski demikian, kondisi kantor tetap dianggap nyaman oleh pegawai karena stabilitas pekerjaan, hubungan sosial yang harmonis, dan pola kerja yang sudah terbiasa.

Hasil penelitian terdahulu yang tidak sejalan, seperti penelitian oleh Muh. Rian Hidayat, Syarifuddin Yusuf, dan Yusran Bachtiar (2023), menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Persamaan antara penelitian tersebut dan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel *Job Insecurity* dan objek penelitian pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Perbedaannya adalah variabel dependen; penelitian terdahulu mengukur loyalitas, sedangkan penelitian ini mengukur *Job Hugging*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Job Insecurity*

merupakan variabel penting, pengaruhnya terhadap keterikatan pekerjaan lebih terasa saat dikombinasikan dengan faktor lain.

2. Pembahasan Variabel Budaya Organisasi

Hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Hugging*, dengan t hitung sebesar 1,842 dan signifikansi 0,074 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai, norma, dan budaya organisasi secara individual tidak cukup memengaruhi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Namun, secara simultan, Budaya Organisasi berkontribusi bersama *Job Insecurity* dan *Career Development* dalam memengaruhi Job Hugging secara signifikan.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan aturan kerja yang jelas membuat pegawai merasa nyaman dan mendukung keterikatan mereka. Meskipun pegawai menghadapi perubahan kebijakan atau ketidakpastian tugas, budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan hubungan kerja harmonis tetap menjadi faktor yang membuat mereka betah di kantor.

Penelitian terdahulu oleh S. Abdussamad (2020) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi dan objek penelitian pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Perbedaannya adalah variabel dependen; penelitian terdahulu mengukur kinerja, sedangkan penelitian ini mengukur *Job Hugging*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tetap menjadi faktor penting untuk membangun keterikatan pegawai, namun pengaruhnya lebih optimal ketika dikombinasikan dengan *Job Insecurity* dan *Career Development*.

3. Pembahasan Variabel Career Development

Analisis SPSS menunjukkan bahwa *Career Development* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Hugging*, dengan t hitung sebesar 1,266 dan signifikansi 0,214 ($p > 0,05$). Ini berarti kesempatan pengembangan karir individu tidak secara langsung memengaruhi

keterikatan pegawai pada pekerjaan mereka. Namun, secara simultan, Career Development bersama Job Insecurity dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Job Hugging, yang terlihat dari hasil uji F. Temuan pra-survei menunjukkan bahwa pegawai menyadari pentingnya pengembangan karir, namun mereka tetap bertahan pada pekerjaan saat ini karena stabilitas, kenyamanan, dan hubungan kerja yang harmonis. Faktor pengembangan karir menjadi motivator tambahan, tetapi tidak menjadi satu-satunya faktor penentu keterikatan.

Hasil penelitian terdahulu oleh O. Kamara, B. Abbas, dan A. Putera (2024) menunjukkan bahwa *Career Development* tidak sejalan dengan penelitian ini. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel *Career Development* dan objek penelitian pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Perbedaannya terletak pada variabel dependen; penelitian terdahulu meneliti kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini meneliti *Job Hugging*. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan karir mendukung keterikatan pegawai, terutama bila dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang positif dan rasa aman dalam pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, dan *Career Development* terhadap *Job Hugging* pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel ketidakamanan kerja, penerapan nilai dan norma organisasi, serta peluang pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan pegawai mempertahankan posisi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kekhawatiran kehilangan pekerjaan, ketidakpastian masa depan, pola perilaku organisasi, norma kerja, ketersediaan pelatihan, kejelasan jenjang karir, serta dukungan organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata.
2. Secara parsial variabel *Job Insecurity*, ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kekhawatiran kehilangan pekerjaan, ketidakpastian karir, ketidakjelasan kebijakan, serta tingkat kecemasan kerja belum menunjukkan pengaruh yang kuat secara individu terhadap keinginan pegawai untuk tetap bertahan.
3. Secara parsial variabel Budaya Organisasi juga tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pola perilaku dan simbol organisasi, nilai dan norma kerja, serta asumsi dasar dalam bertindak belum cukup kuat memengaruhi keterikatan pegawai jika dilihat sendiri-sendiri.
4. Secara parsial variabel *Career Development* tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan pelatihan, kejelasan jalur karir, kesempatan promosi, maupun dukungan organisasi terhadap kemajuan pegawai belum memberikan dampak yang signifikan secara terpisah.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa keterikatan pegawai terhadap pekerjaan lebih dipengaruhi oleh kombinasi atau interaksi dari berbagai faktor tersebut secara bersama-sama dibandingkan pengaruhnya secara individu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait, khususnya pegawai dan pimpinan di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Saran ini disusun sebagai upaya untuk meminimalkan *job hugging* melalui peningkatan pengelolaan *job insecurity*, penguatan budaya organisasi, serta optimalisasi *career development*. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman terkait faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja dalam organisasi. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi serta dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan metode penelitian yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

1. Bagi Kantor Kecamatan Samarinda Ulu

Diharapkan pihak Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dapat terus menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang sudah baik, terutama dalam hal budaya organisasi yang harmonis, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta hubungan antarpegawai yang telah terjalin dengan baik. Meskipun secara parsial Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Career Development tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Hugging, namun secara simultan ketiga variabel tersebut tetap memiliki pengaruh, sehingga perlu diperhatikan secara bersama-sama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pihak organisasi juga disarankan untuk meningkatkan kejelasan sistem penilaian kinerja serta kebijakan kerja guna mengurangi kecemasan pegawai terkait Job Insecurity. Peningkatan program pengembangan karier juga perlu lebih dioptimalkan melalui pelatihan, pembinaan, serta kesempatan promosi yang lebih transparan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan dan referensi bagi pembaca, khususnya yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi Job

Hugging. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan lingkungan kerja, budaya organisasi, serta pengembangan karier dalam meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang lebih relevan dengan Job Hugging, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau work-life balance, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi yang berbeda agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA


- Abdussamad, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The boundaryless career: A systematic review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, *41*(8), 744–759. <https://doi.org/10.1002/job.2478>
- Anhar, Kartomo, & Wonua. (2025). Enhancing job satisfaction through career development and organizational climate: A study on non-ASN employees in Kolaka. *JECOMBI Journal*.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Bridgman, T., Cummings, S., & Ballard, J. (2019). Who built Maslow's pyramid? A history of the creation of management studies' most famous symbol. *Academy of Management Learning & Education*, *18*(1), 81–98. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0351>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, *11*(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Hidayat, M. R., Yusuf, S., & Bachtiar, Y. (2023). Pengaruh job insecurity dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai Kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2018). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Springer.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2006). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 49*(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.23478718>
- Kamara, O., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lee, J., & Kim, S. (2023). Organizational support and employee engagement: Revisiting social exchange mechanisms. *Sustainability, 15*(4), 3321. <https://doi.org/10.3390/su15043321>
- Lester, D. (2013). Measuring Maslow's hierarchy of needs. *Psychological Reports, 113*(1), 15–17. <https://doi.org/10.2466/02.20.PR0.113x16z1>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Neher, A. (2016). Maslow's theory of motivation: A critique. *Journal of Humanistic Psychology, 56*(5), 431–442. <https://doi.org/10.1177/0022167815573616>
- Pangaribuan. (2024). *Explaining the different approaches to local government strategy development process across two provinces in Indonesia: A cultural crossvergence approach*. RMIT University Repository.
- Rachman. (2024). The impact of human resource development and organizational culture on the quality of public service. *Journal of Innovation and Social Science Research (JISSR)*.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Alfabeta.
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *American Journal of Psychology*, *126*(2), 155–177. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>
- Wirawan, H., Salam, A., & Normawati. (2023). Predicting turnover intention in Indonesian public organisations: Investigating the effect of citizen and workplace incivility, and job insecurity. *International Journal of Public Sector Management*. Emerald Publishing.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Persetujuan penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
KECAMATAN SAMARINDA ULU
 Jalan Ir. H. Juanda No. 05 Kel. Air Putih Kec. Samarinda Ulu
 Kota Samarinda Kalimantan Timur Kode Pos 75124
<https://kec-samarinda-ulu.samarindakota.go.id> Email: kecamatan.samarindaulu@gmail.com

Samarinda, 1 Desember 2025

Nomor: 070 / 0880 / 400.07
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian
di Kecamatan Samarinda Ulu,


Kepada
 Yth. **HUSNIANTI**
 di -
Tempat

Memperhatikan Surat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor: 200.1.4.12 / 1510 / 300.05 tanggal 11 November 2025 tentang Rekomendasi Penelitian kepada:

NAMA	: HUSNIANTI
NIM	: 2261201165
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Widya Gama Mahakam Samarinda


Sehubungan dengan perihal surat diatas pada prinsipnya kami menyetujui permohonan untuk melaksanakan Penelitian dengan Judul "Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Career Development terhadap Job Hugging pada Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda", selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal dikeluarkannya surat ini. Dan diharapkan kepada Saudara/i untuk menaati ketentuan yang berlaku serta menyerahkan hasil Penelitiannya 1 (satu) rangkap sebagai laporan.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan dan kami ucapkan terimakasih.




Ditandatangani secara elektronik oleh:
Camat,
SUJONO, M.Si
 Pembina (W/a)
 NIP. 19720705 200003 1 013

Unduh **DOKUMEN ASLI** di <https://ttev2.samarindakota.go.id> dengan
 #ID DOK : 1F2FE-2025-16-60-400-07



UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
 Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
 Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSR.E,
 BSSN



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Lampiran 2 dokumentasi Wawancara Prasurvei**Foto dan Data Narasumber**

Nama: Dwi Ayu Aulia Novitasari
Sukardi

NIPPPK: 199011092025212111

Jabatan: Operator Layanan
Operasional

Tempat Wawancara: Kantor
Kecamatan Samarinda Ulu

Tanggal Pelaksanaan: Rabu, 19
Januari 2026

Lampiran 3 Pernyataan Wawancara Prasurvei

NO	Pertanyaan Wawancara
1	Apakah Anda pernah merasa cemas atau takut tentang masa depan pekerjaan, misalnya takut posisi berubah, kebijakan berubah, atau takut kehilangan pekerjaan?
2	Bagaimana menurut Anda suasana dan budaya kerja di Kantor Samarinda Ulu, termasuk kebiasaan sehari-hari seperti cara komunikasi, kerja sama antar pegawai, dan kenyamanan saat bekerja?
3	Menurut Anda, apakah pengembangan dan kejelasan karier pegawai sudah berjalan dengan baik?
4	Apakah Anda cenderung tetap bertahan di pekerjaan ini meskipun ada rasa tidak nyaman atau kekhawatiran tertentu?
5	Menurut Anda, apa yang masih perlu diperbaiki agar pegawai merasa lebih aman dan dapat berkembang di organisasi?

Lampiran 4 QR Hasil Wawancara

Untuk menjaga keaslian data dan mempertahankan kemurnian jawaban informan, peneliti menyajikan jawaban wawancara dalam bentuk rekaman audio asli. Rekaman tersebut dapat diakses melalui QR Code. Penyajian ini dilakukan agar tidak terjadi reduksi makna dari jawaban informan.



Lampiran 5 Kuisisioner Penelitian

1. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat Saudara. Tidak ada jawaban benar atau salah. Seluruh jawaban dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Status Kepegawaian
Laki-laki	< 25 tahun	<5 tahun	PNS
Perempuan	25–35 tahun	5–10 tahun	PPPK
	36–45 tahun	> 10 tahun	
	> 45 tahun		

Lampiran 6 Pernyataan Kuesioner Variabel *Job Hugging*

No	Pernyataan	ST	TS	S	SS
1	Saya merasa nyaman bekerja di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.				
2	Saya lebih memilih bertahan di pekerjaan saat ini daripada mencari pekerjaan di tempat lain.				
3	Hubungan dengan rekan kerja di kantor membuat saya enggan meninggalkan pekerjaan ini.				
4	Saya merasa pekerjaan saya di kantor sesuai dengan kemampuan dan minat saya.				
5	Saya merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaan di kantor ini.				
6	Saya lebih memilih stabilitas kerja di kantor dibandingkan mencoba peluang karier yang berisiko.				

Lampiran 7 Pernyataan Kuesioner Variabel *Job Insecurity*

No	Pernyataan	ST S	TS	S	SS
1	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan di kantor ini.				
2	Saya merasa posisi pekerjaan saya di kantor tidak sepenuhnya aman.				
3	Saya cemas terhadap perubahan kebijakan kantor yang dapat memengaruhi pekerjaan saya.				
4	Saya merasa masa depan karier saya di kantor ini tidak pasti.				
5	Saya merasa tidak memiliki kendali terhadap kondisi pekerjaan di kantor.				
6	Ketidakpastian kerja membuat saya merasa tertekan di kantor ini.				

Lampiran 8 Pernyataan Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	ST S	TS	S	SS
1	Kantor Kecamatan Samarinda Ulu memiliki nilai dan norma kerja yang jelas.				
2	Pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor.				
3	Lingkungan kerja mencerminkan budaya organisasi yang positif.				
4	Komunikasi antara atasan dan bawahan di kantor berjalan dengan baik.				
5	Hubungan kerja antarpegawai di kantor terjalin secara harmonis.				
6	Kantor mendorong perilaku kerja yang profesional				

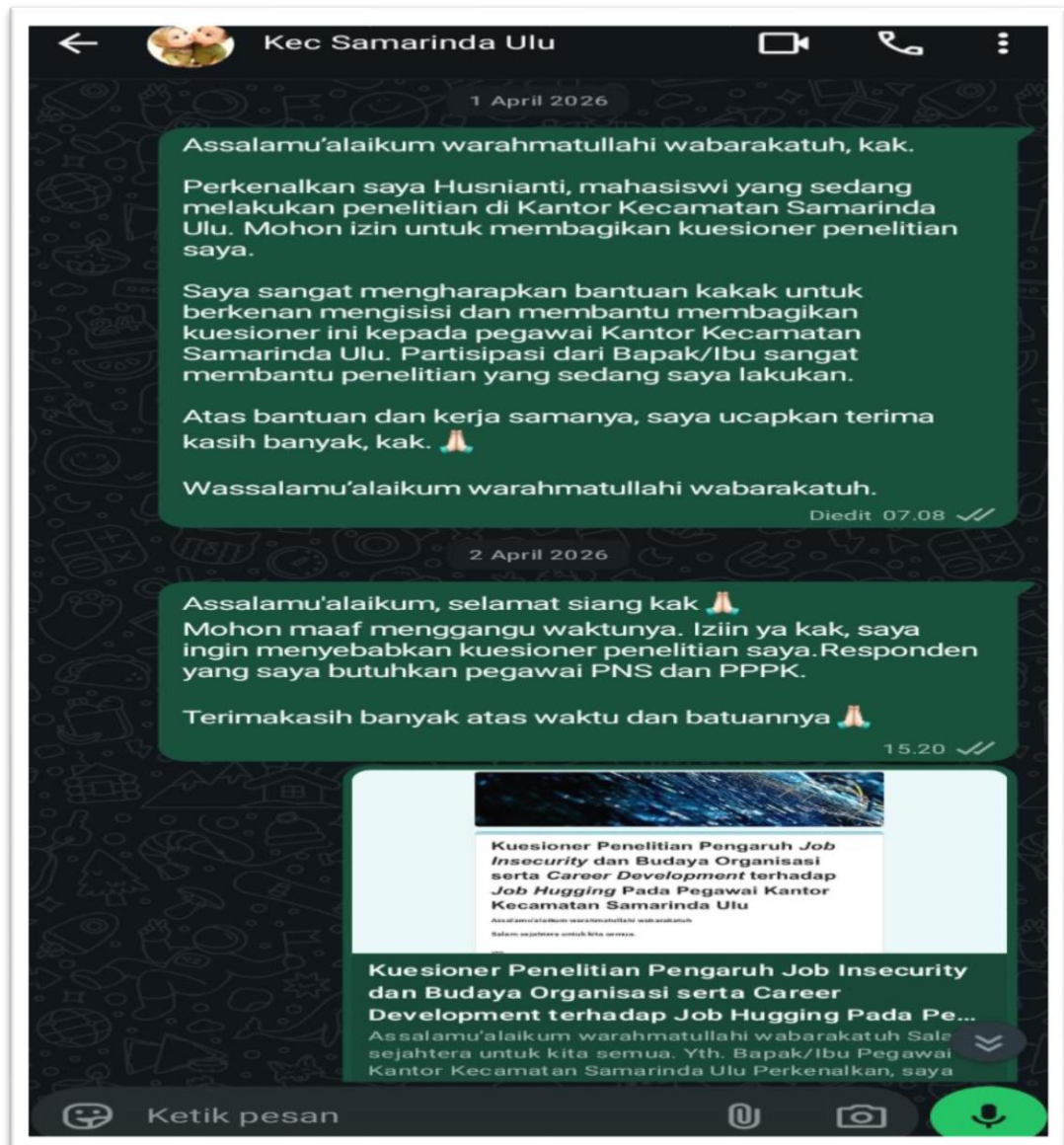
Lampiran 9 Pernyataan Kuesioner Variabel *Career Development*

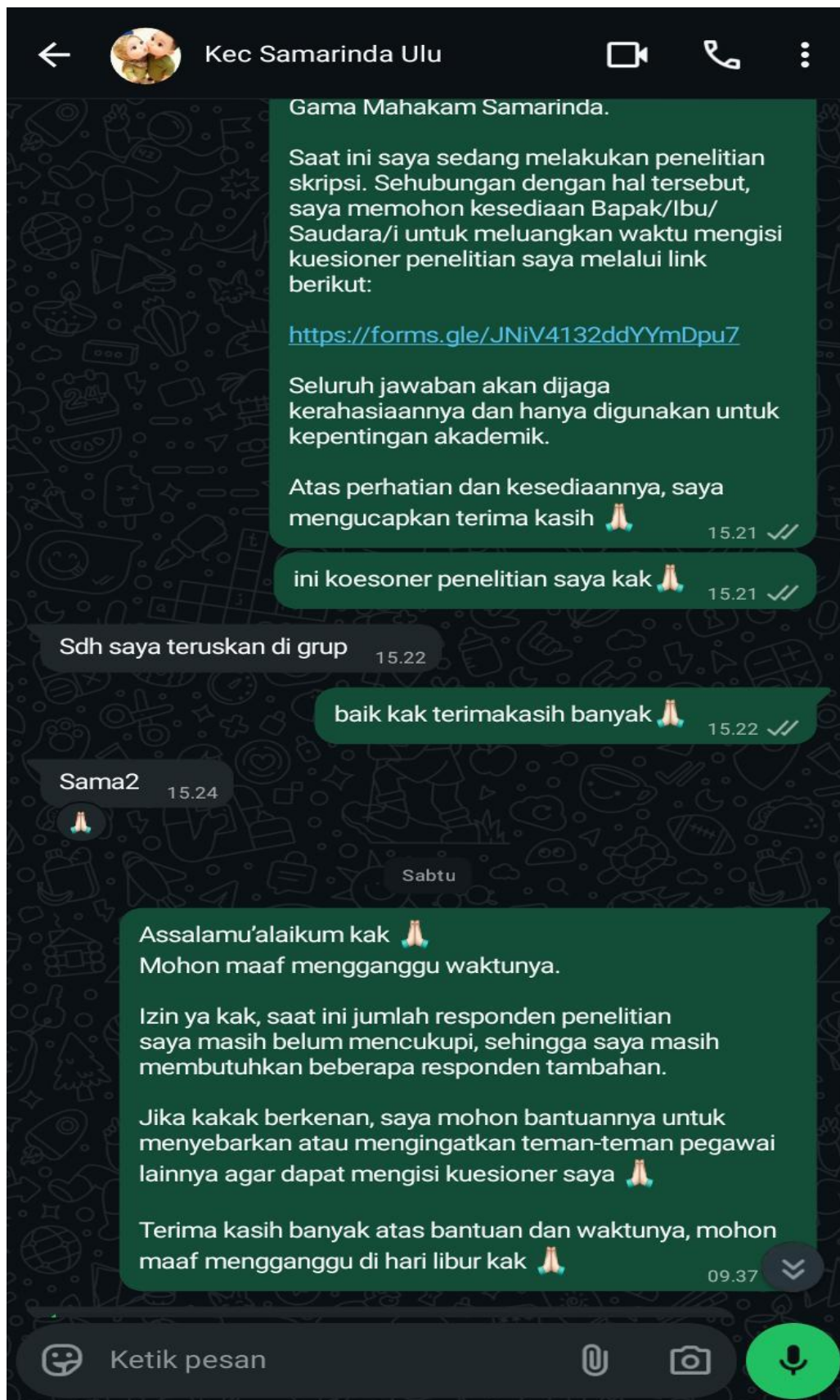
No	Pernyataan	ST S	TS	S	SS
1	Kantor menyediakan kesempatan pengembangan karier bagi pegawai.				
2	Saya memiliki kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi di kantor.				
3	Jalur dan jenjang karier di kantor dijelaskan secara jelas.				
4	Saya mengetahui peluang promosi jabatan di kantor ini.				
5	Promosi jabatan dilakukan secara adil di kantor.				
6	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.				

Lampiran 10 Struktur Organisasi



Lampiran 11 Pengiriman Link Koesoner







Lampiran 12 Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (X1)

Job Insecurity X1						TOTAL
Kekhawatiran						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	
4	4	4	4	4	4	24
3	2	2	2	2	2	13
3	3	3	2	2	2	15
2	3	2	4	2	1	14
3	2	2	1	2	1	11
3	3	4	4	3	2	19
4	3	4	1	1	1	14
1	4	2	2	2	2	13
2	2	3	3	4	2	16
2	1	3	3	2	2	13
3	4	4	3	3	4	21
2	3	3	2	2	2	14
4	4	3	2	4	4	21
2	2	2	1	2	1	10
3	4	3	4	3	4	21
3	3	2	2	2	2	14
3	4	3	4	4	2	20
2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	1	12
4	3	3	3	4	4	21
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	3	2	3	3	4	17
3	3	3	4	2	2	17
3	4	3	4	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	3	2	14
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
3	2	3	4	3	3	18
4	3	3	2	3	3	18

Lampiran 13 Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (X2)

Budaya Organisasi X2						TOTAL
Kebiasaan						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	24
1	3	3	4	4	3	18
3	4	3	3	4	4	21
4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	3	20
4	3	4	3	4	4	22
3	3	4	4	4	3	21
3	3	3	3	4	4	20
2	2	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	3	4	3	22
3	3	3	3	4	3	19
3	2	3	2	4	4	18
3	3	3	3	4	4	20
3	4	4	4	4	4	23
3	4	3	4	4	4	22
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	3	21
3	3	3	3	4	3	19
3	2	4	2	4	3	18
4	3	3	3	4	3	20
2	2	3	3	4	2	16
3	3	4	3	4	3	20
3	3	3	3	4	3	19
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	3	19
2	4	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	2	2	4	3	17
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	4	3	19
4	3	4	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	22

Lampiran 14 Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (X3)

Career Development X3						TOTAL
Pengembangan						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
4	4	3	4	4	4	23
3	3	4	4	3	4	21
3	3	4	3	3	4	20
3	4	4	2	2	4	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	4	21
4	3	4	4	3	4	22
4	3	3	4	3	3	20
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	4	20
3	4	3	3	3	3	19
3	3	4	3	2	4	19
3	3	4	3	3	4	20
3	3	3	2	3	3	17
3	4	4	3	3	3	20
3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	3	2	17
3	3	2	3	3	4	18
3	4	3	3	3	4	20
4	3	3	3	4	3	20
3	3	3	4	3	3	19
4	3	2	4	3	3	19
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
2	2	3	3	3	2	15
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	2	4	18
3	3	4	3	4	3	20
4	3	4	4	3	3	21

Lampiran 15 Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (Y)

Job Hugging Y						TOTAL
Bertahan						
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	4	4	3	20
4	4	3	4	3	4	22
3	4	4	4	3	3	21
3	4	3	3	3	4	20
3	4	3	4	3	4	21
4	4	4	4	2	4	22
3	3	4	4	3	3	20
3	4	2	3	2	1	15
3	3	4	3	4	3	20
3	3	2	3	2	3	16
1	2	1	2	1	3	10
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	4	3	21
3	3	3	4	2	2	17
4	4	3	3	2	3	19
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	4	3	3	19
3	4	3	3	4	3	20
4	3	2	3	3	3	18
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	2	1	17
3	3	4	3	3	4	20
1	2	2	4	4	3	16
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24
3	1	2	2	2	3	13
4	4	4	4	4	4	24
3	4	2	4	2	3	18
4	3	4	4	4	3	22
4	4	4	3	4	4	23

Lampiran 16 Tabel Analisis Data Variabel Y

No	Pernyataan	STS	TS	S	SSS
1	Saya merasa nyaman bekerja di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.	2 5%	0	20 50%	18 45%
2	Saya lebih memilih bertahan di pekerjaan saat ini daripada mencari pekerjaan di tempat lain.	1 2,5%	2 5%	17 42,5%	20 50%
3	Hubungan dengan rekan kerja di kantor membuat saya enggan meninggalkan pekerjaan ini.	1 2,5%	6 15%	15 37,5%	18 50^
4	Saya merasa pekerjaan saya di kantor sesuai dengan kemampuan dan minat saya.	0	2 2,5%	17 42,5%	21 52,5%
5	Saya merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaan di kantor ini.	1 2,5%	8 20%	15 37,5%	16 40%
6	Saya lebih memilih stabilitas kerja di kantor dibandingkan mencoba peluang karier yang berisiko.	2 5%	1 2,5%	22 55%	15 37,5%

Lampiran 17 Tabel Analisis Tabel Variabel X

No	Pernyataan	STS	TS	S	SSS
1	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan di kantor ini.	1 2,5%	9 22,5%	23 57,5%	7 17,5%
2	Saya merasa posisi pekerjaan saya di kantor tidak sepenuhnya aman.	1 2,5%	10 25%	21 52,5%	8 20%
3	Saya cemas terhadap perubahan kebijakan kantor yang dapat memengaruhi pekerjaan saya.	0	12 30%	22 55%	6 15%
4	Saya merasa masa depan karier saya di kantor ini tidak pasti.	3 7,5%	12 30%	15 37,5%	10 25%
5	Saya merasa tidak memiliki kendali terhadap kondisi pekerjaan di kantor.	1 2,5%	14 35%	19 47,5%	6 15%
6	Ketidakpastian kerja membuat saya merasa tertekan di kantor ini.	5 12,5%	15 37,5%	12 30%	8 20%

Lampiran 18 Tabel Analisis Data Variabel X2

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kantor Kecamatan Samarinda Ulu memiliki nilai dan norma kerja yang jelas.	1 2,5%	3 7,5%	22 55%	14 35%
2	Pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor.	0	4 10%	23 57,5%	23 32,5%
3	Lingkungan kerja mencerminkan budaya organisasi yang positif.	0	1 2,5%	12 52,5%	18 45%
4	Komunikasi antara atasan dan bawahan di kantor berjalan dengan baik.	0	3 7,5%	23 57,5%	14 35%
5	Hubungan kerja antarpegawai di kantor terjalin secara harmonis.	0	0	0	40 100%
6	Kantor mendorong perilaku kerja yang profesional	0	1 2,5%	23 57,5%	16 40%

Lampiran 19 Tabel Analisis variabel X3

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kantor Kecamatan Samarinda Ulu memiliki nilai dan norma kerja yang jelas.	0	1 2,5%	26 60%	13 32,5%
2	Pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor.	0	1 2,5%	26 60%	13 32,5%
3	Lingkungan kerja mencerminkan budaya organisasi yang positif.	0	2 5%	23 57,7%	15 37,5%
4	Komunikasi antara atasan dan bawahan di kantor berjalan dengan baik.	0	3 7,5%	22 55%	15 37,5%
5	Hubungan kerja antarpegawai di kantor terjalin secara harmonis.	0	3 7,5%	28 70%	9 22,5%
6	Kantor mendorong perilaku kerja yang profesional	0	2 5%	21 52,5%	17 42,5%

Lampiran 20 Uji Validitas Job Insecurity (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.369*	.623**	.167	.438**	.427**
	Sig. (2-tailed)		.019	.000	.304	.005	.006
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.369*	1	.489**	.423**	.464**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.019		.001	.006	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.623**	.489**	1	.459**	.443**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.003	.004	.003
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.167	.423**	.459**	1	.568**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.304	.006	.003		.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.438**	.464**	.443**	.568**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.004	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.427**	.586**	.463**	.517**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.003	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.641**	.736**	.746**	.720**	.812**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

Lampiran 21 Uji Validitas Budaya Organisasi X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.473**	.279	.032	.146	.247
	Sig. (2-tailed)		.002	.081	.843	.370	.125
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.473**	1	.314*	.589**	.390*	.431**
	Sig. (2-tailed)	.002		.048	.000	.013	.005
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.279	.314*	1	.493**	.236	.313*
	Sig. (2-tailed)	.081	.048		.001	.143	.049
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.032	.589**	.493**	1	.415**	.387*
	Sig. (2-tailed)	.843	.000	.001		.008	.014
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.146	.390*	.236	.415**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.370	.013	.143	.008		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.247	.431**	.313*	.387*	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.125	.005	.049	.014	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.572**	.799**	.637**	.704**	.656**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

Lampiran 22 Uji Validitas Career Development(X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.1	Pearson Correlation	1	.423**	.269	.605**	.577**	.297
	Sig. (2-tailed)		.007	.093	.000	.000	.063
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.423**	1	.356*	.278	.391*	.466**
	Sig. (2-tailed)	.007		.024	.083	.013	.002
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.269	.356*	1	.229	.256	.392*
	Sig. (2-tailed)	.093	.024		.156	.111	.012
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.605**	.278	.229	1	.490**	.324*
	Sig. (2-tailed)	.000	.083	.156		.001	.041
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.577**	.391*	.256	.490**	1	.062
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.111	.001		.706
	N	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.297	.466**	.392*	.324*	.062	1
	Sig. (2-tailed)	.063	.002	.012	.041	.706	
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.765**	.699**	.616**	.724**	.666**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

Lampiran 23 Uji Validitas Job Hugging (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
Y1.1	Pearson Correlation	1	.561**	.625**	.253	.330*	.305
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.115	.037	.056
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.561**	1	.492**	.508**	.200	.195
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.217	.228
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.625**	.492**	1	.490**	.628**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.004
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.253	.508**	.490**	1	.367*	.187
	Sig. (2-tailed)	.115	.001	.001		.020	.247
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.330*	.200	.628**	.367*	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.037	.217	.000	.020		.001
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	.305	.195	.448**	.187	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.056	.228	.004	.247	.001	
	N	40	40	40	40	40	40
Y1	Pearson Correlation	.723**	.673**	.872**	.626**	.735**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

Lampiran 24 Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.617	3	2.206	.538	.660 ^b
Residual	147.693	36	4.103		
Total	154.310	39			

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Kekhawatiran, Kebiasaan

Lampiran 23 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		tx1	tx2	tx3	ty
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.7750	20.5250	19.7500	19.8750
	Std. Deviation	3.56254	2.08766	2.27303	3.17189
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.149	.181	.116
	Positive	.132	.149	.181	.097
	Negative	-.160	-.108	-.121	-.116
Test Statistic		.160	.149	.181	.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c	.025 ^c	.002 ^c	.193 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 25 Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.431	3.561		1.244	.221		
Kekhawatiran	.063	.093	.112	.670	.507	.951	1.051
Kebiasaan	-.183	.188	-.192	-.972	.337	.683	1.465
Pengembangan	.007	.176	.008	.042	.967	.659	1.518

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.617	3	2.206	.538	.660 ^b
Residual	147.693	36	4.103		
Total	154.310	39			

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Kekhawatiran, Kebiasaan

Lampiran 26 Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.186	2.86140

a. Predictors: (Constant), XX3, XX1, XX2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 27 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.621	3	32.540	3.974	.015 ^b
	Residual	294.754	36	8.188		
	Total	392.375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), XX3, XX1, XX2


Lampiran 28 Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.810	5.031		.559	.580
	XX1	.048	.132	.054	.367	.716
	XX2	.489	.266	.322	1.842	.074
	XX3	.315	.248	.225	1.266	.214

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 29 Laporan Surat Keterangan Telah Selesai Meneliti



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
KECAMATAN SAMARINDA ULU
 Jalan Ir. H.Juanda No. 05 Kel.Air Putih Kec.Samarinda Ulu
 Kota Samarinda Kalimantan Timur Kode Pos 75124
<https://kec-samarinda-ulu.samarindakota.go.id> Email: kecamatan.samarindaulu@gmail.com

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 800 / 0266 / 400.07

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rakhmatullah, MS. S. Kom
 NIP : 19780517200901 1 003
 Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian


Menerangkan bahwa :

No	Nama	NIM
1	Husnianti	2261201165

Bahwa nama tersebut di atas adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dengan judul skripsi **"PENGARUH JOB INSECURITY DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA CAREER DEVLOPMENT TERHADAP JOB HUGGING PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ULU"** yang telah Melakukan Penelitian di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu pada tanggal 1 Desember 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan diberikan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Samarinda
 Pada tanggal : 7 April 2026
 Kasubbag Umum dan Kepegawaian



Rakhmatullah, MS. S. Kom
 NIP. 197805172009011003