

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ketidakamanan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga pada komitmen afektif serta menguji peran kepemimpinan pemberdayaan sebagai pemoderasi. Penelitian ini difokuskan untuk melihat pengaruh antar variabel terhadap generasi milenial.

Penelitian ini bersifat *cross-sectional* yang dilakukan terhadap 140 orang generasi milenial. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria lahir pada rentang tahun 1980-1994, memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun, dan tinggal bersama anggota keluarga. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui media secara daring. Data diolah dengan analisis regresi. Uji moderasi merujuk pada metode oleh Baron dan Kenny (1986).

Hasil pengujian membuktikan bahwa: a) Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada komitmen afektif generasi milenial, b) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan pada komitmen afektif generasi milenial, c) Kepemimpinan pemberdayaan tidak memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada komitmen afektif generasi milenial, d) Kepemimpinan pemberdayaan tidak memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada komitmen afektif generasi milenial.

Kata kunci: ketidakamanan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, komitmen afektif, kepemimpinan pemberdayaan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine job insecurity and work-family conflict in affective commitment and test the role of empowering leadership as moderator. This research is focused to determine the influence between the variables to the millennial generation.

This research is cross-sectional conducted on 140 millennial generations. The sample selection is purposive sampling with criteria of born in 1980-1994, working a period minimum of 2 years, and living with a family member. Data collection is done by distributing the questionnaire through online media. The primary data was processed using regression analysis. Moderation testing refers to Baron and Kenny (1986) method.

The test result proves that: a) job insecurity has a negative and significant effect on affective commitment of millennial generation, b) work-family conflict has a negative and significant effect on affective commitment of millennial generation, c) empowering leadership has not moderated the effect of job insecurity on affective commitment of millennial generation, d) empowering leadership has not moderated the effect of work-family conflict on affective commitment of millennial generation.

Keywords: job insecurity, work-family conflict, affective commitment, empowering leadership.