

## ABSTRAK

Banyak fenomena menunjukkan komitmen organisasi generasi milenial rendah sehingga berdampak pada *turnover*. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran karakteristik kerja dan orientasi kewirausahaan terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial Perusahaan X. Selama ini belum ada penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan terhadap komitmen organisasi, khususnya pada generasi millennial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian berjumlah 157 dengan kriteria karyawan generasi milenial, bekerja minimal 1 tahun dan diperoleh dengan teknik *total population*. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat peran signifikan antara karakteristik kerja dan orientasi kewirausahaan terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial Perusahaan X ( $R = 0.684$ ;  $R^2 = 0.468$ ;  $p < 0.05$ ). Dimensi *task identity* pada karakteristik kerja dan inovatif pada orientasi kewirausahaan memiliki hubungan lebih besar pada komitmen dibandingkan dimensi lainnya, sedangkan dimensi *autonomy* pada kedua variabel memiliki hubungan lebih kecil pada komitmen. Hasil tambahan yaitu usia dan jenis kelamin menjadi faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.

**Kata kunci:** generasi milenial, karakteristik kerja, komitmen organisasi orientasi kewirausahaan.

## ABSTRACT

*Lots of phenomena indicate the lowest level of millennial organizational commitment and thus have an impact on turnover. The aim of research is to discover the role of job characteristics and entrepreneurial orientation towards organizational commitment on millennial employee in Company X. This research uses quantitative approach with correlational method. The amount of subject is 157 with the criteria of millennial employee who worked at least a year. Simple and multiple linear regression was used for data analysis. The result shows there is a significant rol of job characteristics and entrepreneurial orientation towards organizational commitment on millennial employee ( $R = 0.684$ ;  $R^2 = 0.468$ ;  $p < 0.05$ ). Task identity from job characteristics and innovativeness from entrepreneurial orientation have greater relationship to commitment than other dimensions while autonomy from both dimensions has smaller relationship to commitment. Additional result, namely age and gender are another factor that influences commitment.*

**Keywords:** *job characteristics, entrepreneurial orientation, organizational commitment, millennial*