**ABSTRAK**

*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. *Turnover Intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat lainnya. *Turnover Intention* dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill atau keahlian yang bagus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* baik secara simultan maupun parsial di PT. Multi Garmen Jaya Bandung. Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah *sampling incidental.* Sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 responden yaitu karyawan di PT. Multi Garmen Jaya Bandung yang diperoleh dengan perhitungan menggunakan rumus *slovin.* Skala yang digunakan adalah skala *ordinal* dengan instrument penelitian berupa kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelais berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis yang digunakan yaitu uji f dan uji t.

 Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan stres kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *tunover intention* sebesar 77,4%. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan sebesar 21,3%, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *tunover intention* sebesar 56%.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan *Turnover Intention.***

***ABSTRACT***

*Turnover Intention is the tendency or intention of an employee to stop working from his job. Turnover Intention is basically the same as the desire to move employees from one workplace to another. Turnover Intention can be a serious problem for an organization or company that is if employees who come out have good skills or expertise. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and perceptions of organizational support for turnover intention both simultaneously and partially at PT. Multi Garmen Jaya Bandung. In determining the sample, the technique used is incidental sampling. The sample in this study were 93 respondents, namely employees at PT. Multi Garmen Jaya Bandung obtained by calculation using the Slovin formula. The scale used is an ordinal scale with a research instrument in the form of a questionnaire. The research method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing used, namely f-test and t-test.*

*The results of this study indicate that simultaneous job stress and perceived organizational support have a significant effect on turnover intention of 77.4%. Partially job stress has a significant effect of 21.3%, perceptions of organizational support have a significant effect on turnover intention by 56%.*

***Keywords* : *Job Stress*, *Perceptions Organizational Support and Turnover Intention.***