

ABSTRACT

High employee turnover rate may result the organization not effective and efficient. Entering the era of gen Y that have a lot of work, companies are supposed to meet the same as previous generations such as Gen X. On BUMN X, there are HR management issues associated with turnover gen Y. This study aims to examine and analyze the effect of work stress, organization culture, and job satisfaction to turnover intention gen Y. The method used is descriptive quantitative. The data used are primary data collected by questionnaire and also secondary data. The population in this study were all employees gen Y in BUMN X which totaled 512 people. The samples are taken by random sampling technique. Based on population that exist with using Slovin's formulas, then obtained a sample of respondents as many as 225. The analysis method used in this study is multiple linier regression. Result are showing that work stress, organization culture, and job satisfaction have a significant impact on Turnover Intention gen Y. To minimize turnover intention of gen Y, companies can evaluate employee policies and activities to create conducive working environment and comfortable working environment.

Keyword : Work Stress, Organization Culture, Job Satisfaction, Turnover Intention.

ABSTRAK

Tingginya tingkat *turnover* dapat mengakibatkan organisasi tidak efektif dan efisien. Memasuki era gen Y yang sudah banyak bekerja, perusahaan-perusahaan sudah seharusnya memenuhi tuntutan yang berbeda dengan generasi sebelumnya seperti Gen X. Pada BUMN X terdapat permasalahan pengelolaan SDM terkait dengan *turnover* gen Y. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* gen Y. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner serta data sekunder. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan gen Y pada BUMN X yang berjumlah 512 orang. Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana. Berdasarkan populasi yang ada dengan menggunakan rumus Slovin, maka didapatkan sampel sebanyak 225 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* gen Y. Untuk meminimalkan *turnover intention* gen Y, perusahaan dapat mengevaluasi kebijakan dan aktivitas karyawan agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kata kunci : Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.