

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi beban kerja berlebihan terhadap intensi keluar karyawan generasi Z di perusahaan rintisan di Indonesia. Studi ini juga mengeksplorasi peran kelelahan emosional sebagai pemediasi dan persepsi dukungan organisasional sebagai pemoderasi dalam hubungan tersebut. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data diperoleh dari 232 responden yang merupakan karyawan generasi Z di perusahaan rintisan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Analisis dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi beban kerja berlebihan berpengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar. Selain itu, kelelahan emosional terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara persepsi beban kerja berlebihan dan intensi keluar. Di sisi lain, persepsi dukungan organisasional terbukti memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan intensi keluar, dengan arah interaksi negatif, yang berarti semakin tinggi dukungan yang dirasakan, semakin lemah pengaruh kelelahan emosional terhadap intensi keluar. Temuan ini memperkuat kerangka teori *Job Demands-Resources*, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan rintisan dalam mengelola beban kerja, meningkatkan dukungan organisasional, dan menekan tingkat turnover pada karyawan generasi Z.

Kata kunci: persepsi beban kerja berlebihan, kelelahan emosional, intensi keluar, persepsi dukungan organisasional, generasi Z, perusahaan rintisan

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of perceived work overload on turnover intention among Generation Z employees in Indonesian startup companies. It also explores the mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of perceived organizational support in this relationship. Employing a quantitative approach and survey method, data were collected from 232 respondents who are Generation Z employees with a minimum of one year of work experience in startups.

The data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results show that perceived work overload has a significant positive effect on turnover intention. Furthermore, emotional exhaustion significantly mediates the relationship between perceived work overload and turnover intention. Meanwhile, perceived organizational support moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention in a negative direction, indicating that higher perceived support weakens the effect of emotional exhaustion on turnover intention. These findings reinforce the Job Demands–Resources (JD-R) framework and offer practical implications for startup management in managing workload, enhancing organizational support, and reducing turnover among Generation Z employees.

Keywords: *perceived work overload, emotional exhaustion, turnover intention, perceived organizational support, Generation Z, startup companies*