

ABSTRACT

This pandemic give a lot of change through the society. One that is dramatically changed is how people work whereas before the pandemic people should be in presence in order to manage their work while today people are forced to work remotely using online method because the pandemic limits people to meet each other directly. This changes could increase their job demand either their soft skills or hard skills. This incremental job demand then affect the employee psychology starting from their job satisfaction, state of burning out, and also their engagement as employee. This research is held to find a relationship between job demand to job satisfaction and employee engagement with burning out as the mediating variable. After holding the research, it is found that job demand has negative and significant impacts to job satisfaction and also employee engagement. Burning out as the mediator of this research doesn't have significant impacts for mediating a relationship between job demand to job satisfaction, however it does have significant impacts for mediating a relationship between job demand to employee engagement.

Keyword: job demand, job satisfaction, burnout, employee engagement

ABSTRAK

Masa pandemi ini memberikan perubahan yang banyak pada kehidupan masyarakat. Salah satu yang terdampak dari pandemi ini adalah model bekerja. Model bekerja yang awalnya dilakukan secara konvensional sekarang ini dapat dikombinasikan dengan online atau bahkan full melakukan pekerjaan secara online. Perubahan ini dinilai akan meningkatkan tuntutan kerja baik secara soft skill dan hard skill. Peningkatan ini akan berpengaruh terhadap psikologis seseorang baik dari segi kepuasan kerja, kelelahan kerja, dan rasa keterikatan karyawan. Penelitian ini akan mencari hubungan dari pengaruh tuntutan kerja terhadap kepuasan kerja dan keterikatan karyawan dengan menyisipkan variabel kelelahan kerja sebagai mediasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu tuntutan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Begitu pula tuntutan kerja ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada keterikatan karyawan. Kemudian kelelahan kerja mampu memediasi hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan karyawan. Namun ternyata kelelahan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara tuntutan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: tuntutan kerja, kepuasan kerja, keterikatan karyawan, kelelahan kerja