

## PENDAHULUAN

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai salah satu karyawan perusahaan maupun tanggung jawabnya dalam kehidupan pribadi (Alianto & Anindita, 2018). Ketika terjadi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja merasa terikat dengan organisasinya, tentu saja ia akan menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya bahkan tanpa harus diminta hal ini kemudian akan berimbas pula pada kinerja. Tercapainya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu akan mengakibatkan meningkatnya keterikatan kerja, sehingga karyawan menjadi lebih mampu menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan (Hastuti, 2018).

Terjadinya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas hidup secara keseluruhan (Meiliyandrie *et al.* 2019). Ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan berkurangnya kesehatan dan kinerja bagi individu, keluarga dan organisasi (Kalliath & Brough, 2008). Dalam penelitian Iswardhani *et al.* (2019), ketidakseimbangan ini diakibatkan karena jadwal kerja yang padat, karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya ditempat kerja dengan beban kerja yang tinggi.

Luturlean *et al.* (2020) menemukan bahwa *Work-Life balance* berpengaruh positif terhadap tingkat keterikatan karyawan. Larasati & Hasanati (2019) menemukan *Work-Life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada generasi milenial. *Work-Life balance* memiliki korelasi positif kecil dengan *employee engagement* (Meiliyandrie *et al.*, 2019). *Employee engagement* terbukti memiliki kontribusi terhadap kesuksesan sebuah organisasi (Saptono *et al.*, 2020)

Ikhrum *et al.* (2019) menyatakan *Work-Life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan. *Burnout* secara singkat bisa diartikan sebagai kelelahan fisik maupun mental yang berkepanjangan yang disebabkan berbagai faktor. Menurut Christianty & Widhianingtanti (2016) *burnout* dapat berpengaruh besar terhadap kerugian suatu perusahaan, dimana apabila karyawan mengalami *burnout* maka produktivitas karyawan tersebut menurun dan tidak bisa maksimal yang kemudian berpengaruh terhadap kerugian perusahaan.

Tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga akan berakibat pada *burnout*. Hasil penelitian dari Darmawan *et al.* (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel (*Work-Life balance* dan *burnout*) yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang Rosyid (1990) menyatakan Orang-orang yang menderita *burnout* sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental, mulai dari bersikap sinis, bersikap negatif dan cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupannya. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan, semakin besar keinginannya untuk pindah kerja atau berganti profesi.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai *burnout*, *Work-Life balance* dan *employee engagement* sudah banyak dilakukan, namun hal yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah belum ada yang menggunakan variabel *burnout*,

*Work-Life balance* dan *employee engagement* secara bersamaan dalam satu penelitian. Namun penelitian mengenai *Work-Life balance* yang dilakukan kepada karyawan yang aktif bekerja sambil kuliah belum lama ini sudah pernah diteliti oleh Cahyadi & Prastyani (2020)

Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah memberikan penjelasan tentang pengaruh *Work-Life balance* terhadap *employee engagement* melalui *burnout* pada karyawan yang bekerja sambil kuliah.