Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 39906-39917

Pengaruh Work-Life Balance dan Work Environment terhadap Employee Engagement melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa Pascasarjana yang Bekerja

Fitri Astuti[1], Osly Usman[2]

[1-2]Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: Fitri Astuti, e-mail: fitriastuti310@gmail.com

Published: Juli, 2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance and work environment on employee engagement through job satisfaction as a mediating variable among working postgraduate students at Universitas Negeri Jakarta. A quantitative explanatory approach was employed using primary data collected from 55 respondents through a purposive sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The measurement model was evaluated through convergent validity, discriminant validity, and construct reliability, while the structural model was assessed using R-square, effect size, and bootstrapping. The findings indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee engagement. Conversely, work-life balance does not significantly influence either job satisfaction or employee engagement, while the work environment has no direct significant effect on employee engagement. The structural model demonstrates strong explanatory power, indicating that employee engagement among working postgraduate students is more strongly influenced by job satisfaction resulting from a supportive work environment than by work-life balance. These findings provide practical implications for organizations in creating a conducive work environment to enhance employee engagement among employees pursuing postgraduate education.

Keywords: Work-Life Balance; Work Environment; Employee Engagement; Job Satisfaction; PLS-SEM; Working Postgraduate Students.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work environment* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang bekerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Evaluasi model meliputi pengujian validitas, reliabilitas, serta pengujian model struktural melalui nilai *R-square*, *effect size*, dan *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, sedangkan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sebaliknya, *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* maupun *employee engagement,* serta *work environment* tidak berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*. Model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan *employee engagement* pada mahasiswa pascasarjana yang bekerja lebih dipengaruhi oleh peningkatan *job satisfaction* yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dibandingkan oleh *work-life balance* secara langsung.

Kata Kunci: *Work-Life Balance; Work Environment; Employee Engagement; Job Satisfaction*; PLS-SEM; Mahasiswa Pascasarjana Bekerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan individu semakin kompleks, tidak hanya dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tetapi juga kebutuhan di bidang pendidikan. Bagi mahasiswa, pemenuhan kebutuhan pendidikan memerlukan dukungan finansial yang memadai untuk menunjang berbagai aktivitas akademik serta kebutuhan hidup selama menempuh studi. Meningkatnya biaya pendidikan (Rara, N., & Trivena. 2021; Monica, S. Y. H., & Ravanti, N. F. P. 2024) dan kebutuhan hidup mendorong sebagian mahasiswa untuk mencari sumber pendapatan tambahan melalui pekerjaan (Latiffah, U., & Nurmanina, A. 2025). Mahasiswa yang bekerja dihadapkan pada tanggung jawab ganda, yaitu sebagai peserta didik sekaligus sebagai pekerja. Di samping itu, mereka tetap menjalankan peran sebagai anggota keluarga dan bagian dari lingkungan sosial. Beragamnya peran tersebut menyebabkan tuntutan yang dihadapi menjadi semakin kompleks karena mahasiswa harus mampu memenuhi kewajiban akademik (Malau. 2023), tanggung jawab pekerjaan (Lusi, 2021), serta menjaga kehidupan hubungan pribadi yang rumit (Rivaldi. 2024) dan kegiatan sosial secara bersamaan. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola dan menyeimbangkan berbagai peran tersebut menjadi aspek yang penting agar aktivitas akademik maupun pekerjaan dapat dijalankan secara optimal tanpa mengabaikan kesejahteraan diri.

Mahasiswa pascasarjana yang bekerja menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan mahasiswa pada umumnya karena harus menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus pelajar. Kondisi tersebut menuntut kemampuan dalam mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab agar kewajiban akademik serta tuntutan pekerjaan profesional dapat dipenuhi secara seimbang (Hendrawan et al., 2025). Dalam praktiknya, kedua peran tersebut sering kali saling berbenturan, sehingga pemenuhan tanggung jawab pada satu peran berpotensi menghambat pelaksanaan peran lainnya. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, mahasiswa dapat mengalami penurunan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan keterikatan terhadap pekerjaannya (*employee engagement*). Oleh karena itu, kemampuan untuk menciptakan *work-life balance* yang didukung oleh *work environment* yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong terbentuknya *employee engagement*.

Wong, Teh, dan Chan (2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Konsep ini menekankan pentingnya pemenuhan tanggung jawab pada kedua domain secara harmonis sehingga individu dapa t menjalankan berbagai perannya secara efektif. Berdasarkan hasil telaah terhadap berbagai penelitian empiris, *work-life balance* tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan kebijakan organisasi yang mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Borowiec dan Drygas (2022), *work-life balance* menunjukkan tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang dirasakan oleh individu. Semakin baik keseimbangan yang dicapai, semakin besar peluang individu untuk mempertahankan kesejahteraan, serta kesehatan mental dan fisik yang lebih baik.

Selain kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan akademik, kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi pengalaman mahasiswa selama bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, serta fleksibilitas pekerjaan dapat membantu mahasiswa menjalankan kedua perannya dengan lebih baik. *Work environment* merupakan lingkungan kerja yang mencakup kondisi fisik, kondisi sosial, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan serta pengalaman kerja individu (Dumitriu et al., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* yang didukung oleh budaya organisasi mampu meningkatkan *job satisfaction*. Dukungan tersebut memungkinkan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga memberikan pengalaman kerja yang lebih positif. Ketika mahasiswa mampu menjaga *work-life balance* dan didukung oleh *work environment* yang kondusif, mereka cenderung merasakan pengalaman kerja yang lebih positif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan atau *job satisfaction*. *Job satisfaction* adalah keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976). *Job satisfaction* mengacu pada tingkat

kepuasan individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari sikap positif terhadap tugas dan lingkungan kerja, serta berkontribusi terhadap peningkatan perilaku dan kinerja kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) (Agustianingsih & Ekowati. 2024). Mahasiswa yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Terdapat berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *work-life balance* dan *work environment* berperan dalam meningkatkan *employee engagement* (Simanjuntak et al., 2023; Sutanto et al., 2024). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada karyawan perusahaan secara umum. Penelitian yang mengkaji hubungan tersebut pada mahasiswa pascasarjana yang bekerja serta dengan menempatkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work environment* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang bekerja, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja pada individu yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work environment* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang sedang bekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden, yaitu mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang berstatus aktif dan memiliki pekerjaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi outer model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading* (>0,70) dan *average variance extracted* (AVE >0,50), sedangkan *discriminant validity* dievaluasi menggunakan *fornell-larcker criterion, cross loading*, dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Reliabilitas konstruk dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2022).

Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan untuk menilai kemampuan model struktural dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten melalui nilai koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), serta *predictive relevance* (Q^2). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian pengaruh mediasi *job satisfaction* dilakukan melalui analisis *specific indirect effects* menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini disajikan sebagai gambaran umum mengenai subjek penelitian. Penyajian tersebut bertujuan untuk memberikan informasi mengenai profil sampel yang menjadi sumber data dalam penelitian ini. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang sedang bekerja. Pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, yakni mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang memiliki pekerjaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Presentase (%)

Jenis Kelamin	Laki – laki	32	58.2%
	Perempuan	23	41.8%
Usia	22-24 tahun	11	20%
	25-27 tahun	37	67.3%
	28-30 tahun	3	5.5%
	≥31 tahun	4	7.2%
Lama Bekerja	3 tahun	34	61.8%
	3-10 tahun	18	32.7%
	>10 tahun	3	5.5%
Status Pernikahan	Belum Menikah	46	83.6%
	Menikah	9	16.4%

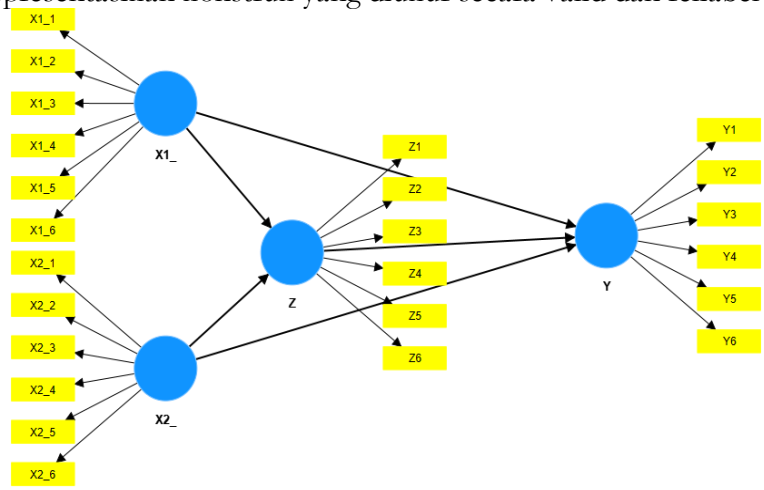
Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden yakni mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta berada pada usia produktif, memiliki pengalaman kerja yang memadai, serta sebagian besar berstatus belum menikah. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden merupakan kelompok yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, sehingga sesuai dengan konteks penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan *work environment* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Pada **Tabel 1**, 55 responden di dalam kategori jenis kelamin, mayoritas responden ialah laki-laki sebanyak 32 orang (58,2%) dengan responden perempuan yang berjumlah lebih sedikit dengan jumlah 23 orang (41,8%). Dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–27 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (67,3%), diikuti kelompok usia 22–24 tahun sebanyak 11 orang (20,0%), usia ≥31 tahun sebanyak 4 orang (7,2%), dan usia 28–30 tahun sebanyak 3 orang (5,5%). Ditinjau dari lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja hingga 3 tahun sebanyak 34 orang (61,8%), sedangkan responden dengan masa kerja 3–10 tahun berjumlah 18 orang (32,7%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang (5,5%). Sementara itu, berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden belum menikah sebanyak 46 orang (83,6%), sedangkan yang telah menikah berjumlah 9 orang (16,4%).

Evaluasi outer model

Evaluasi *outer model* bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini, evaluasi *outer model* dilakukan melalui pengujian *convergent validity, discriminant validity*, dan reliabilitas konstruk. Model pengukuran dikatakan baik apabila seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara valid dan reliabel.



Gambar 1. Diagram Model Pengukuran Menggunakan SmartPLS 4
Sumber: Data diolah peneliti

Convergent validity

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk yang diteliti. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki hubungan yang kuat dengan konstruknya, yang ditunjukkan oleh nilai *outer loading* lebih dari 0,70 dan *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,50 (Hair et al., 2022). Semakin tinggi kedua nilai tersebut, semakin baik kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

a.Hasil *Outer Loading*

Tabel 2. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,809	Valid
	X1.2	0,820	Valid
	X1.3	0,848	Valid
	X1.4	0,859	Valid
	X1.5	0,878	Valid
	X1.6	0,896	Valid
Work Environment (X2)	X2.1	0,888	Valid
	X2.2	0,846	Valid
	X2.3	0,838	Valid
	X2.4	0,848	Valid
	X2.5	0,844	Valid
	X2.6	0,859	Valid
Employee Engagement (Y)	Y1	0,832	Valid
	Y2	0,844	Valid
	Y3	0,875	Valid
	Y4	0,837	Valid
	Y5	0,781	Valid
	Y6	0,890	Valid
Job Satisfaction (Z)	Z1	0,845	Valid
	Z2	0,838	Valid
	Z3	0,817	Valid
	Z4	0,829	Valid
	Z5	0,853	Valid
	Z6	0,864	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Pada variabel *work-life balance* (X1), seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,809–0,896, dengan indikator tertinggi X1.6 (0,896) dan terendah X1.1 (0,809). Pada variabel *work environment* (X2), nilai *outer loading* berkisar 0,838–0,888, dengan indikator tertinggi X2.1 (0,888) dan terendah X2.3 (0,838). Variabel *employee engagement* (Y) memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,781–0,890, di mana Y6 (0,890) merupakan indikator tertinggi dan Y5 (0,781) terendah. Sementara itu, variabel *job satisfaction* (Z) memiliki nilai *outer loading* antara 0,817–0,864, dengan Z6 (0,864) sebagai indikator tertinggi dan Z3 (0,817) sebagai indikator terendah.

Seluruh nilai outer loading berada di atas 0,70 dimana data tersebut memiliki nilai di atas batas minimum yang direkomendasikan. Selain itu, tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi karena seluruh indikator telah mampu merepresentasikan variabel laten secara memadai. Dengan terpenuhinya validitas konvergen, model pengukuran dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian validitas diskriminan, reliabilitas konstruk, dan analisis model struktural.

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai AVE menunjukkan besarnya varians indikator yang mampu dijelaskan oleh konstruk laten. Menurut Hair et al. (2022), suatu konstruk dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Work-Life Balance (X1)	0.726
Work Environment (X2)	0.729
Employee Engagement (Y)	0.712
Job Satisfaction (Z)	0.708

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil pengujian *average variance extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas batas minimum. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 70% varians indikator yang membentuknya, sehingga memiliki validitas konvergen yang baik. Di antara seluruh variabel, *work environment* (X2) memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,729, yang menunjukkan kemampuan paling besar dalam merepresentasikan indikator-indikatornya. Sementara itu, *employee engagement* (Z) memiliki nilai AVE terendah sebesar 0,708, namun tetap berada jauh di atas nilai minimum yang disyaratkan. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki kualitas pengukuran yang baik dan layak digunakan dalam analisis model struktural.

Discriminant validity

Discriminant validity digunakan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, setiap indikator diharapkan hanya berasosiasi secara spesifik dengan konstruk yang diwakilinya, tanpa menunjukkan hubungan yang lebih tinggi terhadap konstruk lain (Cheung, et al. 2024). Pengujian *discriminant validity* dilakukan melalui *Fornell-Larcker Criterion, Cross Loading*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

a. Fornell-Larcker Criterion

Menurut Hair et al. (2022), *discriminant validity* terpenuhi apabila akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Namun berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sebagai berikut.

Tabel 4. Nilai akar kuadrat AVE

Konstruk	√AVE	Korelasi Tertinggi
Work-Life Balance (X1)	0.852	0.969
Work Environment (X2)	0.854	0.969
Employee Engagement (Y)	0.844	0.960
Job Satisfaction (Z)	0.841	0.929

Sumber: Data diolah peneliti

Terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk masih lebih kecil dibandingkan beberapa nilai korelasi antar konstruk. Sebagai contoh, nilai √AVE variabel X1 sebesar 0,852, sedangkan korelasi antara X1 dan X2 mencapai 0,969. Kondisi yang sama juga terjadi pada konstruk lainnya. Dengan demikian, berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker*, model penelitian ini belum sepenuhnya memenuhi *discriminant validity* karena masih terdapat korelasi antar konstruk yang sangat tinggi.

a. Cross Loading

Menurut Hair et al. (2022), suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *loading* terhadap konstruknya sendiri lebih besar dibandingkan loading terhadap konstruk lain. Berdasarkan hasil SmartPLS, seluruh indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diwakilinya. Sebagai contoh:

- X1.6 memiliki *loading* 0,896 pada X1, lebih tinggi dibanding loading pada konstruk lainnya.

- X2.1 memiliki *loading* 0,888 pada X2.
- Y6 memiliki *loading* 0,890 pada Y.
- Z6 memiliki *loading* 0,864 pada Z.

Dengan demikian, berdasarkan pengujian *cross loading*, seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity* karena setiap indikator memiliki nilai *loading* terbesar pada konstruk asalnya.

b. HTMT

Pengujian *discriminant validity* menggunakan kriteria *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat perbedaan yang memadai. Menurut Hair et al. (2022), nilai HTMT yang baik berada di bawah 0,90, meskipun dalam beberapa penelitian nilai hingga 0,95 masih dapat diterima. Hasil pengujian HTMT pada penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Nilai HTMT

Hubungan	HTMT
X1 – X2	1.048
X1 – Y	1.021
X2 – Y	1.039
X1 – Z	0.951
X2 – Z	0.996
Z – Y	1.011

Sumber: Data diolah peneliti

Terlihat bahwa sebagian besar nilai HTMT berada di atas batas 0,90, bahkan beberapa melebihi 1,00. Hal ini menunjukkan bahwa *discriminant validity* antar konstruk masih belum optimal karena terdapat kemiripan yang sangat tinggi antarvariabel. Akan tetapi, konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan konseptual yang saling berkaitan. Di sisi lain, hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria yang disarankan. Sehingga, pada pengujian HTMT perlu *discriminant validity* yang didasarkan pada *confidence interval* hasil *bootstrap* (Franke & Sarstedt, 2019).

composite reliability

Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subjek yang sama (Ramadhan et al. 2024). Reliabilitas konstruk bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam mengukur setiap variabel penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Menurut Hair et al. (2022), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70.

a. Composite Reliability

Tabel 6. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*
X1	0.941
X2	0.942
Y	0.937
Z	0.936

Sumber: Data diolah peneliti

Seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,90. Hasil tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga indikator-indikator yang digunakan mampu

mengukur konstruk laten secara konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang sangat baik, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

b. Cronbrach's Alpha

Cronbach's alpha adalah ukuran konsistensi internal yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian dengan banyak indikator. Nilai ini menunjukkan sejauh mana setiap indikator dalam suatu konstruk mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga semakin tinggi nilai *cronbach's alpha* maka semakin baik tingkat reliabilitas konstruk tersebut (Amirrudin et al. 2021).

Pada **Tabel 7.** Seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,90, sehingga seluruh konstruk dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Nilai *Cronbrach's Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*
X1	0.924
X2	0.926
Y	0.919
Z	0.917

Sumber: Data diolah peneliti

Evaluasi *inner model*

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengetahui kemampuan model struktural dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten (Evi, T., & Rachbini, W. 2023). Pada penelitian ini evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengujian *R Square* (R^2) dan *Effect Size* (f^2).

R-Square (R^2)

Interpretasi nilai R2 sama dengan interpretasi R2 regresi linier, yaitu besarnya variabilitas variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Purwanto, A., & Sudargini, Y. 2021). Nilai R^2 sebesar 0,939 pada variabel *employee engagement* (Y) menunjukkan bahwa 93,9% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh *work-life balance* (X1), *work environment* (X2), dan *job satisfaction* (Z), sedangkan 6,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan *employee engagement.*

Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,854 pada variabel *job satisfaction* (Z) mengindikasikan bahwa 85,4% variasi *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh *work-life balance* (X1) dan *work environment* (X2), sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, kedua nilai R^2 berada pada kategori kuat (substantial), yang menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

***Effect Size* (f^2)**

Effect size (f^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Menurut Hair et al. (2022), nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil (*small*), 0,15 menunjukkan pengaruh sedang (*medium*), dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar (*large*). Oleh karena itu, pengujian f^2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar peran setiap hubungan antarvariabel dalam menjelaskan variabel dependen.).

Tabel 8. Nilai *Effect Size* (f^2)

Hubungan	f^2	Kategori
X1 → Y	0.007	Kecil
X1 → Z	0.020	Kecil
X2 → Y	0.102	Kecil

X2 → Z	0.541	Besar
Z → Y	0.244	Sedang

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengujian *effect size* (f^2), pengaruh *work-life balance* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) memiliki nilai f^2 sebesar 0,007, sehingga termasuk dalam kategori kecil (*small effect*). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi langsung *work-life balance* dalam meningkatkan *employee engagement* relatif terbatas. Selain itu, pengaruh *work-life balance* (X1) terhadap *job satisfaction* (Z) memperoleh nilai f^2 sebesar 0,020, yang juga termasuk kategori kecil, sehingga kontribusinya dalam membentuk *job satisfaction* masih rendah.

Selanjutnya, pengaruh *work environment* (X2) terhadap *employee engagement* (Y) memiliki nilai f^2 sebesar 0,102, yang masih berada pada kategori kecil, meskipun kontribusinya lebih besar dibandingkan pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *employee engagement*. Berbeda dengan hubungan tersebut, pengaruh *work environment* (X2) terhadap *job satisfaction* (Z) memperoleh nilai f^2 sebesar 0,541, sehingga termasuk kategori besar (*large effect*). Hasil ini menunjukkan bahwa *work environment* merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan *job satisfaction* pada responden. Sementara itu, pengaruh *job satisfaction* (Z) terhadap *employee engagement* (Y) memiliki nilai f^2 sebesar 0,244, sehingga termasuk kategori sedang (*medium effect*). Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan *employee engagement*.

Secara keseluruhan, hasil pengujian *effect size* (f^2) mengindikasikan bahwa *work environment* memberikan kontribusi terbesar terhadap *job satisfaction*, sedangkan *job satisfaction* memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap *employee engagement*. Sebaliknya, *work-life balance* memiliki kontribusi langsung yang relatif kecil terhadap *job satisfaction* maupun *employee engagement*, sehingga perannya dalam meningkatkan *employee engagement* lebih berpotensi terjadi melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi daripada melalui pengaruh langsung.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan	Koefisien (β)	*T-Statistik*	*P-Value*	Kesimpulan
X1 → Y	0,280	1,112	0,266	Tidak signifikan
X1 → Z	-0,220	0,846	0,398	Tidak signifikan
X2 → Y	0,394	1,316	0,188	Tidak signifikan
X2 → Z	1,136	4,700	0,000	Signifikan
Z → Y	0,319	2,726	0,006	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti

Kriteria pengujian: hubungan dinyatakan signifikan apabila *T-statistic* > 1,96 dan *P-value* < 0,05.

Bootstrapping digunakan berdasarkan pertimbangkan kedekatan konseptual antar konstruk (Franke & Sarstedt, 2019). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada SmartPLS 4 dalam tabel 9. Menunjukkan hubungan X1 → Y memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,280 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,112 (<1,96) dan *p-value* sebesar 0,266 (>0,05). Sehingga memberikan hasil ketidaksignifikan dimana *work-life balance* tidak berpengaruh relevan terhadap *employee engagement*. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Nadila Puteri Ayuningtyas (2025) dimana ketidakpengaruhan *employee engagement* dikarnakan karyawan menilai bahwa mereka telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, kondisi tersebut belum tentu meningkatkan semangat kerja, keterlibatan emosional, maupun antusiasme mereka dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, *work-life balance* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -

0,220, *t-statistic* sebesar 0,846 (<1,96), dan *p-value* sebesar 0,398 (>0,05). Temuan tersebut sejalan dengan penelitan Astuti et al. (2025) dan Toruan et al. (2026) yang mengindikasikan bahwa responden yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan tanggung jawab yang besar, sehingga peningkatan *work-life balance* tidak selalu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* belum mampu meningkatkan *employee engagement* maupun *job satisfaction* pada mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang bekerja.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa *work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,394 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,316 (<1,96) dan *p-value* sebesar 0,188 (>0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara *work environment* terhadap *employee engagement* tidak dapat diterima. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Meskipun responden menilai lingkungan kerja yang memadai, kondisi tersebut lebih dipandang sebagai faktor pendukung (*hygiene factor*) daripada faktor yang mampu membangun keterlibatan psikologis karyawan. Di sisi lain, *work environment* memiliki relevan yang positif terhadap *job satisfaction*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 1,136, nilai *t-statistic* sebesar 4,700 (>1,96), dan *p-value* sebesar 0,000 (<0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan responden, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Menurut Alfiya Jannata (2022) Keterikatan karyawan tidak terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan dan praktik manajemen yang tepat akan mendorong terbentuknya keterikatan karyawan yang lebih tinggi, sehingga mereka menunjukkan komitmen, antusiasme, dan dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,319, *t-statistic* sebesar 2,726 (>1,96), dan *p-value* sebesar 0,006 (<0,05). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan mahasiswa yang bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan semua hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa hanya sebagian hubungan antarvariabel yang terbukti secara empiris. Hubungan yang terbukti signifikan meliputi pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* serta pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Di sisi lain, *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* maupun *employee engagement*. Selain itu, *work environment* juga tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterikatan karyawan lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja secara langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Model pengukuran dalam penelitian ini telah menunjukkan kualitas yang baik. Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria *convergent validity*. Selain itu, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk berada di atas 0,90 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Meskipun demikian, hasil pengujian *discriminant validity* melalui *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) masih menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar konstruk, sehingga validitas diskriminan belum sepenuhnya terpenuhi.

Model struktural memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,939 pada *employee engagement* dan 0,854 pada *job satisfaction*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hanya dua hubungan yang terbukti signifikan, yaitu pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* serta pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Sebaliknya, *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* maupun *employee engagement*, dan *work environment* juga tidak berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*. Hasil *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa *work environment* memberikan kontribusi terbesar terhadap *job satisfaction*

(f^2 = 0,541), sedangkan *job satisfaction* memberikan kontribusi sedang terhadap *employee engagement* (f^2 = 0,244). Sementara itu, pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *job satisfaction* maupun *employee engagement* berada pada kategori kecil.

Secara keseluruhan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa pada mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang bekerja, *employee engagement* lebih dipengaruhi oleh *job satisfaction* yang terbentuk melalui *work environment* yang kondusif dibandingkan oleh *work-life balance* secara langsung. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh usia 25–27 tahun (67,3%), memiliki masa kerja hingga 3 tahun (61,8%), dan belum menikah (83,6%), sehingga responden cenderung telah mampu menyesuaikan diri dengan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja sebagai upaya yang lebih efektif dalam meningkatkan *employee engagement* pada kelompok pekerja yang sedang menempuh pendidikan pascasarjana.

REFERENCES

Agustianingsih, F., & Ekowati, V. M. (2024). Peran job satisfaction sebagai pemediasi pengaruh employee engagement dan organizational commitment terhadap employee performance. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(5), 4881-4895. DOI: https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/1994

Amirrudin, M., Nasution, K., & Supahar. (2021). Effect of Variability on Cronbach Alpha Reliability in Research Practice. Jurnal Matematika, Statistika, & Komputasi, 17(2), 223-230. DOI: https://doi.org/10.20956/jmsk.v17i2.11655

Astuti, I. D., Partina, A., & Amallia, B. A. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Job Demands Terhadap Work Engagement yang Dimediasi Job Satisfaction (Studi pada Anggota Biro Logistik Polda DIY). Cakrawangsa Bisnis, 6(2), 119-136. DOI: https://doi.org/10.35917/cb.v6i2.622

Ayuningtyas, N. P., & Budiono. (2025). Pengaruh work life balance dan organizational trust terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 13(4), 842-855. DOI: https://doi.org/10.26740/jim.v13n4.p842-855

Borowiec, A. A., & Drygas, W. (2023). Work–Life Balance and Mental and Physical Health among Warsaw Specialists, Managers and Entrepreneurs. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20 (492), 1-18. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph20010492

Cheung, G. W., Thomas, H. D. C., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. Asia Pacific Journal of Management, 41, 745-783. DOI: https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y

Dumitriu, S., Bocean, C. G., Varzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Baloi, I.C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. Sustainability, 17(2613), 1-27. DOI: https://doi.org/10.3390/su17062613

Evi, T., & Rachbini, W. (2023). Partial Least Square. Tahta Media Group.

Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. Internet Research, 29(3), 430-447. DOI: https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.

Hendrawan, K., Hamidah., Aminah, H., & Arifin, A. L. (2025). The Role of Work-Life Balance in Mediating the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Working Students. Jurnal Iqra: Kajian Ilmu Pendidikan, 10(2), 370-385. DOI: https://doi.org/10.25217/ji.v10i2.5379Rara, N., & Trivena. (2021). Biaya Pendidikan Tinggi bagi Mahasiswa dengan Keterbatasan Ekonomi, Seberapa Besar Dampaknya?. Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 10(3), 51-56. DOI: https://journals.ukitoraja.ac.id/index.php/jkip/article/download/1460/1060

Jannata, A. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia). Diponegoro of Journal, 11(3), 1-13. DOI: http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Latiffah, U., & Nurmanina, A .(2025). Income Management Strategies of Part-Time Working Students in Samarinda City. DISCOURSE: Indonesian Journal of Social Studies and Education, 3(1), 35-49. DOI: https://doi.org/10.69875/djosse.v3i1.306

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. Organizational Behavior and Human Resources, 4(4), 309-336. DOI: https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Mediapsi, 7(1), 5-16. DOI: https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2

Malau, A. G. (2023). The effect of work-life balance on higher education employee performance: moderation of organizational support and job satisfaction level. Journal of Innovation in Educational and Cultural Research, 4(2), 254-263. DOI: https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i2.681

Monica, S. Y. H., & Ravanti, N. F. P. (2024). Pelanggaran hak atas pendidikan di Indonesia: Diskursus mengenai student loan sebagai solusi komersialisasi perguruan tinggi. Padjadjaran Law Review, 12(2), 196-211. DOI: https://doi.org/10.56895/plr.v12i2.1833

Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review. Journal of Industrial Engineering & Management Research, 2(4), 114-123. DOI: https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4.168

Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. 2024. Validitas and Reliabilitas. Journal An Education, 6(2), 10967-10975. DOI: http://jonedu.org/index.php/joe

Rivaldi, A. A. (2024). Analisis faktor penyebab stres pada mahasiswa dan dampaknya terhadap kesehatan mental. Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan, 2(4), 11-18. DOI: https://doi.org/10.55606/detector.v2i4.4378

Simanjuntak, K. H., Suhud, U., & Susita, D. (2023). Relationships between work environment and employee engagement mediate by job satisfaction. IJHCM (International Journal of Human Capital Management), 7(1), 158-171. DOI: https://doi.org/10.21009/IJHCM.07.01.12

Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, a nd Indonesian Employees'performance. International Journal of Business and Society, 25(3), 832-851. DOI: https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024

Toruan, M. R. L., Putri, N. E., & Agustiana, F. (2026). The effect of career development, work-life balance, and remuneration on employee job satisfaction: Evidence from the Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) of Tangerang Regency. Priviet Social Sciences Journal, 6(5), 69-79. DOI: https://doi.org/10.55942/pssj.v6i5.1710

Wong, K. P., The, P. L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. Sustainability, 15(2875), 1-21. DOI: https://doi.org/10.3390/su15042875