



Pengaruh *Work Stress* Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Affective Commitment* Dengan *Reward* Sebagai Mediasi Pada Gerai Mixue Di Daerah Cikarang

Sri Mulyati^a, Pilda Agustin^b, Retno Purwani Setyaningrum^c.

^{abc}Universitas Pelita Bangsa, srimulyati.yati@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 11-12-2024

Revised 16-12-2024

Accepted 23-12-2024

Keywords:

Work Stress,

Work Life Balance,

Affective Commitment,

Reward.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work stress and work-life balance on affective commitment with rewards as a mediating variable in Mixue outlets in the Cikarang area. This research was conducted using a quantitative approach to test the correlation between variables. A sample of 51 respondents, who were employees from six Mixue outlets in the Cikarang area, was taken. Data was collected using a questionnaire statement with a scale of 1 to 5 and distributed directly. Analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS 3.2.9 application. The results of this study showed that work stress did not have a significant effect on affective commitment, work stress had a positive and significant effect on rewards, work-life balance had a positive and significant effect on affective commitment, work-life balance had a positive effect on rewards, rewards had a positive and significant effect on affective commitment in Mixue outlets. Additionally, work stress and work-life balance had a positive effect on affective commitment when mediated by rewards at the Mixue outlet.

ABSTRAK

Kata Kunci:

*Stress Kerja,
Keseimbangan
Kehidupan Kerja,
Komitmen Afektif,
Penghargaan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work stress dan work life balance, terhadap affective commitment dengan reward sebagai variabel mediasi di gerai Mixue di daerah Cikarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji korelasi antar variabel. Teknik pengambilan sampel dilakukan kepada 51 responden yang merupakan karyawan dari enam cabang gerai Mixue yang berada di daerah Cikarang. Data dikumpulkan dengan menggunakan pernyataan kuesioner dengan skala 1 sampai 5 dan disebarkan secara langsung. Analisis dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work stress tidak berpengaruh signifikan terhadap affective commitment, work stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap affective commitment, work life balance berpengaruh positif terhadap reward, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap affective commitment. Serta work stress dan work life balance berpengaruh positif terhadap affective commitment bila di mediasi dengan reward di gerai Mixue.

PENDAHULUAN

Salah satu jenis bisnis yang sedang naik daun di Indonesia adalah waralaba. Dikarenakan waralaba menawarkan beberapa keuntungan menarik, mulai dari modal yang tidak terlalu besar hingga dukungan manajemen yang sudah teruji. Merek yang sudah dikenal luas juga menjadi daya tarik tersendiri. Mixue yang merupakan sebuah merek minuman asal Tiongkok adalah salah satu contoh kesuksesan waralaba di Indonesia. Sejak masuk ke pasar Indonesia pada tahun 2020 Mixue telah membuka lebih dari 100 gerai di berbagai kota besar seperti Jakarta, Semarang, dan Bandung (Rafi & Hutomo, 2024).

Mixue merupakan perusahaan waralaba *ice cream* asal China. Mixue juga dikenal sebagai Mixue Bingchen atau XBMC di negara asalnya yaitu China, mereka memulai ekspansi bisnisnya di Indonesia pada tahun 2020, dan pada tahun yang sama Mixue telah mempunyai lebih dari 10.000 toko di Tiongkok dan sudah berhasil memasuki pasar Vietnam sejak tahun 2018. Sejak mereka membuka gerai pertamanya di Bandung, Jawa Barat pada tahun 2020, merek *ice cream* asal China ini sudah berhasil mencuri hati konsumen Indonesia, sehingga dalam waktu yang singkat gerai-gerainya telah menjamur ke berbagai wilayah di Indonesia melalui sistem waralaba. Dengan strategi bisnis yang tepat, Mixue mampu memperluas jaringan bisnisnya dengan cepat dan memperoleh kepercayaan konsumen melalui sertifikasi halal yang dikonfirmasi oleh LPPOM MUI dengan mengeluarkan Surat Keputusan (SK) mengenai ketatnya tahapan produksi dan juga kehalalan bahan baku pada bulan februari 2023 (Pratiwi et al., 2023).

Namun banyak dari karyawan yang merasa ketika mereka menghadapi kesulitan dalam bekerja, mereka menjadi merasa bahwa mereka memiliki beban tuntutan tambahan dan membuat mereka menjadi *stress*. Apalagi para karyawan Mixue ini, mereka harus bekerja dengan memperhatikan mesin-mesin khusus yang membutuhkan perawatan yang baik dan khusus juga, serta harus mengikuti prosedur pembuatan *ice cream* dengan ketat dan detail. Selain itu pekerja atau karyawan juga harus menghadapi tekanan dari *deadline* produksi yang harus dipenuhi. Hal ini juga berdampak pada *work stress*, dimana dalam *shift outlet* hanya ada 3-4 karyawan saja, dan dengan tugas yang sama yaitu penjualan, kasir, dan kebersihan, dan dimana setiap karyawan harus bisa bertugas sebagai kasir (Pratiwi et al., 2023).

Untuk menyeimbangkan *work-life balance* seseorang maka perlu diketahui tingkat stres mereka agar individu dapat mengambil tindakan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan negatif yang antara stres kerja dengan *work-life balance*. *Work-life balance* adalah keadaan ketika seseorang dapat mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan seimbang, *Work-life balance* merupakan tanggung jawab bersama antara karyawan dan perusahaan. Karyawan harus mengelola waktu dengan baik dan menetapkan batasan, sedangkan perusahaan harus menciptakan kebijakan dan lingkungan yang mendukung keseimbangan tersebut (Bahar & Prasetyo, 2021).

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Affective Commitment

Menurut Sutrisno, (2010) dalam (Ekowati & Finthariasari, 2021) *ffective commitment* adalah perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaannya. Semakin tinggi *ffective commitment* seseorang, semakin besar kemungkinan dia akan bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. *Affective commitment* juga bisa berupa perasaan suka dan bangga terhadap perusahaan tempat kita bekerja. Semakin kita merasa nyaman dan cocok dengan perusahaan, semakin tinggi *ffective commitment* kita pada perusahaan. *Affective commitment* merujuk pada perasaan emosional karyawan yang terikat pada organisasi. *Affective commitment* dapat diukur dari beberapa indikator, seperti seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja, seberapa *loyal* mereka terhadap perusahaan, dan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Selain itu karyawan dengan *ffective commitment* tinggi juga cenderung menunjukkan perilaku proaktif, seperti membantu rekan kerja dan memberikan ide-ide baru. *Affective commitment* ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk identifikasi dengan nilai-nilai organisasi dan perasaan menjadi bagian dari organisasi tersebut (Prayitno et al., 2022).

Menurut (Yusnar & Bagis, 2019) menyatakan bahwa *ffective commitment* ditandai dengan perasaan positif seperti rasa memiliki, kecintaan, dan keterlibatan yang mendalam dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan dengan *ffective commitment* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian penting dari hidup mereka. Karyawan dengan *ffective commitment* tinggi akan menunjukkan tanda-tanda seperti merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari perusahaan, mereka juga akan merasa senang, bangga dan terlibat dalam pekerjaannya.

Faktor-Faktor

Menurut Allen & Meyer (1990) dalam (Amalia Rahmawati, 2020) memaparkan bahwa ada tiga hal yang dapat memengaruhi *affective commitment*, yaitu:

1. Karakteristik pribadi individu
2. Karakteristik organisasi
3. Pengalaman kerja

Indikator

Adapun indikator *affective commitment* menurut Allen dan Mayer (1997) dalam (Ekowati & Finthariasari, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Keterikatan emosional
2. Menerima nilai organisasi
3. Mendukung tujuan organisasi

Work Stress

Work stress merupakan “penyakit” global yang bisa menimpa siapa saja, setiap saat tanpa memaanang apapun, baik mereka laki-laki, perempuan kaya atau miskin tidak terkecuali. Fakta menunjukkan bahwa setiap orang yang berada di lingkungan kerja sebagian besar pernah mengalami *work stress* meskipun berada dalam jajaran yang paling ringan sekalipun. Dampak *work stress* sendiri dapat merugikan atau menguntungkan karyawan. Karena dengan adanya *work stress* diharapkan dapat memacu karyawan yang bekerja dibawah tekanan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih bersemangat, namun jika karyawan tidak mampu menghadapi *stress* tersebut maka akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi karyawan (Supriyanto & Nadiyah, 2022).

Stress menurut Robbins dan Judge (2013) dalam (Darmawan, 2023) adalah suatu kondisi yang dinamik di mana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting. Karyawan yang tingkat stress nya rendah, cenderung lebih memfokuskan sebagian besar perhatiannya kepada pekerjaannya sehingga mereka bisa benar-benar menikmati pekerjaannya dan cenderung lebih puas dalam bekerja.

Work stress juga di definisikan sebagai perasaan yang menekan atau tertekan dimana seseorang merasa terbebani, kewalahan, atau tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, hubungan interpersonal yang buruk, atau ketidakpastian dalam pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa *work stress* adalah kondisi mental yang tegang akibat tuntutan pekerjaan, yang berdampak negatif pada emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik pekerja sehingga dapat mengganggu keseimbangan emosional dan juga menurunkan efisiensi serta produktivitas kerja (Pattiwael *et al.*, 2023).

Menurut (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) dalam (Pasaribu *et al.*, 2024) menyebutkan bahwa cara mengatasi *work stress* adalah dengan melakukan upaya-upaya aktif pengelolaan *stress* dalam mengatasi situasi yang sulit, *stressful*, atau penuh tekanan yang disebut dengan metode *coping*. *Coping* ini bisa diibaratkan sebagai mekanisme pertahanan diri yang digunakan seseorang dalam menjaga keseimbangan emosional dan mental ketika

menghadapi tantangan. *Coping* juga didefinisikan sebagai segala bentuk tindakan yang diambil baik secara sadar maupun tidak sadar, sehat atau tidak sehat, positif atau negatif, untuk mencegah dan mengatasi *stress*.

Faktor-Faktor

Faktor-faktor penyebab yang dapat menimbulkan dan menyebabkan *work stress* menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Supriyanto & Nadiyah, 2022) yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Kondisi kerja yang buruk dapat membuat karyawan mudah sakit, *stress*, dan kurang produktif karena beban kerja yang berlebihan.
3. Konflik peran
4. Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa banyak pekerja di perusahaan besar atau dengan struktur organisasi yang kurang jelas merasa *stress* karena ketidakjelasan peran. Mereka merasa tidak pasti mengenai apa yang diharapkan dari mereka oleh atasan.
5. Pengembangan karir
6. Banyak karyawan yang memiliki harapan yang besar saat mereka memulai pekerjaan, namun seringkali harapan tersebut tidak terpenuhi karena berbagai kendala seperti sistem karir yang tidak jelas, *nepotisme*, atau terbatasnya peluang promosi.

Indikator

Indikator yang mempengaruhi *work stress* menurut (Hasibuan, 2016) dalam (Supriyanto & Nadiyah, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden yang merasa bahwa mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden yang merasa bahwa pemimpin tidak adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden yang merasa bahwa jam kerja mereka terlalu panjang.
4. Konflik, diukur dari perspektif responden mengenai adanya ketidakharmonisan dalam hubungan antara karyawan dan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden yang merasa komunikasi antar karyawan kurang efektif.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden yang merasa kesulitan dalam mengambil keputusan karena terbatasnya wewenang.

Work Life Balance

Work life balance adalah kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga ataupun kehidupan pribadi tanpa mengorbankan satu sama lain. Dengan kata lain, *work life balance* adalah tentang mencapai kepuasan dalam kedua aspek kehidupan tersebut. *Work life balance* juga umumnya terkait dengan keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan. *Work life balance* juga di definisikan sebagai cara dalam meminimalisir konflik dengan adanya kepuasan tersendiri setelah mencapai keseimbangan di tempat kerja ataupun di rumah (Ramdhani & Rasto, 2021).

Rachmawati, (2019) dalam (Arditya et al., 2022) menyebutkan bahwa banyaknya karyawan generasi Z pada saat ini yang juga mendorong terjadinya fenomena yang menunjukkan bahwa preferensi generasi Z pada dunia kerja saat ini cenderung mengarah pada lingkungan yang kondusif, fleksibel, dan berorientasi pada teknologi. Mereka cenderung mencari perusahaan yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan santai, memanfaatkan teknologi secara maksimal, dan memiliki kebebasan dalam mengatur waktu serta memberikan kebebasan dalam berekspresi melalui penampilan mereka.

Pentingnya penerapan *work life balance* di perusahaan sudah dibuktikan oleh (Fazrina 2018) dalam (Rahmadina & Setyaningrum, 2023) dibuktikan bahwa *work life balance* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan dan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan dan kualitas hidup mereka, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Pencapaian *work life balance* di lingkungan kerja juga tidak hanya menciptakan suasana yang lebih positif, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan, 2022) dalam (Fitri & Setyaningrum, 2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas yang mendukung *work life balance* menjadi daya tarik utama bagi generasi Z terutama dalam memilih pekerjaan dan tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Tirto.id yang menunjukkan bahwa generasi Z sangat mementingkan keseimbangan hidup dan menganggapnya sebagai faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja (Adinda, 2023) dalam (Fitri & Setyaningrum, 2024).

Faktor-Faktor

Menurut Schabracq,dkk (2003) dalam penelitian (Nafis et al., 2020) mengidentifikasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu:

1. Karakteristik individu
2. Karakteristik keluarga
3. Karakteristik pekerjaan
4. Sikap

Indikator

Sedangkan menurut dPouluse dan Sudarsan dalam studi (Nabila Pamela, 2021) terdapat empat kategori utama yang mempengaruhi *work life balance* yaitu:

1. Faktor pribadi
2. Faktor organisasi
3. Faktor sosial
4. Faktor lainnya

Reward

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hadiah, penghargaan atau ganjaran, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas pencapaian, usaha, atau perilaku positif. Menurut Kasmir (2004) dalam (Saleh & Mardiana, 2021) *reward* adalah hadiah atau ganjaran yang diberikan untuk membuat seseorang bekerja lebih keras dan lebih baik lagi. *Reward* juga merupakan bentuk penghargaan yang diberikan untuk membuat seseorang bekerja lebih keras dan lebih baik lagi. Ini seperti bonus yang

diberikan agar karyawan lebih semangat dalam mencapai target perusahaan, dan bertujuan untuk memotivasi individu agar terus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Reward merupakan instrumen yang sangat efektif untuk memotivasi karyawan. Menurut Thompson (2015) dalam (Nurchahyo, 2021) menekankan bahwa reward tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan non-finansial seperti kesempatan pengembangan diri, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang positif. Dengan memberikan reward yang beragam, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, memperkuat budaya perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Selain itu, *reward* juga menarik generasi Z dalam memilih pekerjaan karena mereka dikenal sebagai generasi yang sangat mementingkan kehidupan pribadi dan pekerjaan serta juga menghargai pekerjaan yang menawarkan kompensasi yang menarik dan hal tersebut juga menjadi pendorong terjadinya kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* baik yang berupa finansial maupun non-finansial, memiliki peran penting dalam menarik dan mempertahankan talenta muda. Perusahaan dapat memanfaatkan *reward* sebagai alat untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Fitri & Setyaningrum, 2024).

Seiring dengan perubahan zaman, perusahaan perlu lebih memperhatikan bagaimana cara menghargai karyawan. Memberikan *reward* tidak hanya berupa uang, tetapi juga bisa dengan membuat karyawan merasa lebih berharga dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selanjutnya adalah macam-macam *reward* dalam (Yuyuk Liana et al., 2024) yang disebutkan bahwa ada dua macam jenis *reward*, yang pertama adalah *reward financial* yang meliputi: (a) Gaji, (b) Upah, (c) Insentif, (d) Kompensasi. Kedua, adalah *reward non-financial*, seperti memberikan ucapan terima kasih, memberikan pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk memberikan masukan, atau pujian dari atasan dapat sangat memotivasi karyawan. Karena ketika seorang karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya, mereka akan merasa lebih terdorong untuk terus berprestasi dan disiplin dalam bekerja.

Faktor-Faktor

Faktor-faktor yang memengaruhi *reward* menurut Astuti dkk., (2018) dalam (Hidayat, 2023) yaitu:

1. Konsistensi internal
2. Persaingan eksternal
3. Kontribusi karyawan
4. Administrasi

Indikator

Menurut Syafiq, (2021) dalam (Utami & Rahmatia, 2024) menyebutkan bahwa ada empat indikator utama yang memengaruhi *reward* yaitu:

1. Kompensasi *financial* (gaji dan bonus)
2. Fasilitas kesejahteraan
3. Peluang pengembangan karir
4. Apresiasi *non-financial* (pujian atau promosi)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang akan di analisis, yaitu *work life balance*, *work stress*, *affective commitment*, dan *reward*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan gerai Mixue yang merupakan jumlah dari beberapa cabang di wilayah Cikarang, yang bekerja di posisi Administrasi, Kasir, Staff gudang, Server, dan Pramuniaga atau pelayanan. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 51 responden teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability* sampling dengan metode purposive sampling, dan kriteria sampel adalah karyawan yang bekerja di Gerai Mixue di cabang yang dituju.

Jenis Data

Data Primer: Metode penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu dengan melakukan pengambilan data langsung dari sumber utamanya. Menggunakan teknik survei secara online melalui penyebaran kuesioner melalui Google Form kepada karyawan yang bekerja di gerai Mixue di wilayah Cikarang.

Data Sekunder: Data sekunder pada penelitian ini dapat diperoleh secara tidak langsung melalui Artikel ilmiah, buku, dan beberapa data pendukung yang dipublikasikan sebagai landasan dalam kajian pustaka.

Analisis Data:

Analisis data ini dilakukan melalui pengujian validitas, reabilitas, dan model struktural menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) pada *software SmartPLS 3*. Uji validitas menunjukkan ada beberapa indikator tidak valid dan dikeluarkan dari model, sementara reabilitas seluruh variabel utama (*work life balance*, *work stress*, *affective commitment*, dan *reward*) memenuhi kriteria dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dianggap memiliki reabilitas yang baik jika nilai Composite Reliability > 0,7. (Ghozali,2015) dalam (Wardoyo & Laksono, 2019).

Menurut (Ghozali,2015) dalam (Wardoyo & Laksono, 2019) menyebutkan bahwa dalam tahap awal skala pengembangan pengukuran, nilai *loading factor* antara 0,5 hingga 0,6 masih dianggap memadai. *Discriminant validity* dapat dievaluasi dengan membandingkan akar kuadrat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk terhadap korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar AVE lebih besar dibandingkan korelasi variabel antar laten, maka *discriminant validity* dianggap terpenuhi. Selain itu *discriminant validity* juga dinyatakan tercapai apabila nilai AVE > 0,5. Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* (ρ_c) dan *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel laten dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Composite Reliability* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha* > 0,6.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 51 responden untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian memenuhi kriteria validitas serta benar-benar relevan dan sesuai. Analisis validitas diukur dengan melihat nilai *outer loading* dari masing-masing indikator. Umumnya suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* nya melebihi 0,70. Namun menurut Chin, 1998 dalam (Wardoyo & Laksono, 2019)

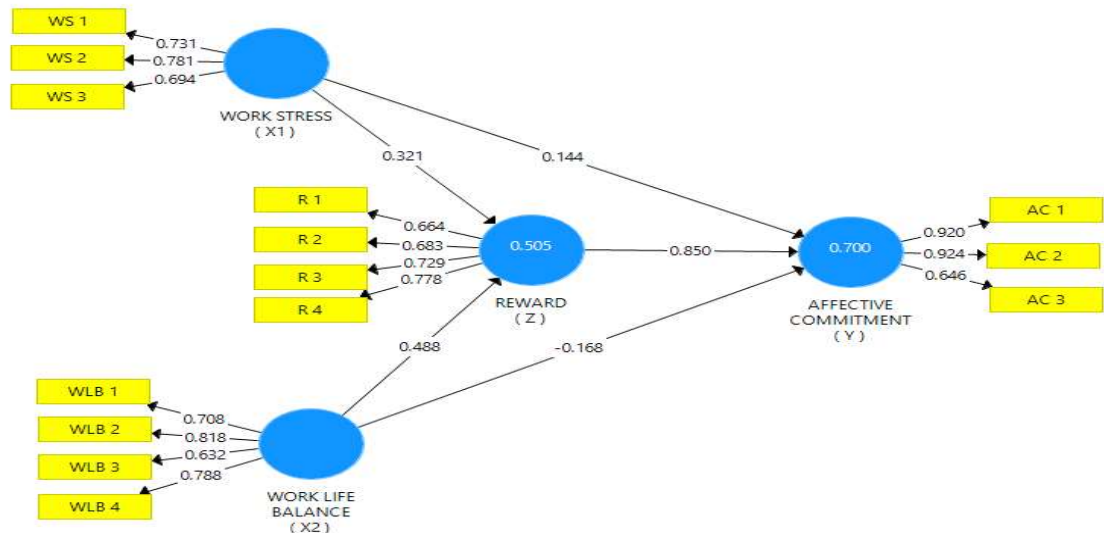
menyebutkan untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai *outer loading* 0,5 sampai 0,6 masih bisa diterima dan dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Tabel 1. Uji Validitas

<i>Variable</i>	<i>Indicators</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Validity</i>
<i>Work Stress</i>	WS1	0,731	Valid
	WS2	0,781	Valid
	WS3	0,694	Valid
<i>Work Life Balance</i>	WLB1	0,78	Valid
	WLB2	0,818	Valid
	WLB3	0,632	Valid
	WLB4	0,788	Valid
<i>Affective Commitment</i>	AC1	0,920	Valid
	AC2	0,924	Valid
	AC3	0,646	Valid
<i>Reward</i>	R1	0,664	Valid
	R2	0,683	Valid
	R3	0,729	Valid
	R4	0,778	Valid

Data diolah (November, 2024)

Figure 1. Outer Loading



Hasil uji melalui tabel Dari Tabel 1, nilai *outer loading* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergen validity* karena sudah diatas *loading factor* 0,50.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam (Fiani & Novitasari, 2022) bertujuan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen penelitian dapat diandalkan dan konsisten. Kriteria yang digunakan untuk menilai reabilitas instrumen adalah nilai *Composite Reliability* dan AVE. Nilai *Composite Reliability* yang baik harus diatas 0,7 dan bilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang baik harus diatas 0,5.

Tabel 2. Uji Reabilitas

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Description</i>
<i>Work Stress</i>	0,780	0,780	<i>Reliable</i>
<i>Work Life Balance</i>	0,827	0,827	<i>Reliable</i>
<i>Affective Commitment</i>	0,875	0,875	<i>Reliable</i>
<i>Reward</i>	0,806	0,806	<i>Reliable</i>

Data diolah: November, 2024

Hasil uji reliabilitas berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Nilai *Composite Reliability* diatas 0,7 dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Keseluruhan variabel sudah memenuhi kriteria reabilitas, dan dengan demikian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work Stress (X1) => Affective Commitment (Y)</i>	0,144	0,128	0,143	1,010	0,313
<i>Work Stress (X1) => Reward (Y)</i>	0,321	0,317	0,138	2,322	0,021
<i>Work Life Balance (X2) => Affective Commitment (Y)</i>	-0,168	-0,152	0,142	1,183	0,238
<i>Work Life Balance (X2) => Reward (Z)</i>	0,488	0,523	0,126	3,863	0,000
<i>Reward (Z) => Affective Commitment (Y)</i>	0,850	0,859	0,114	7,442	0,000
<i>Work Stress (X1) => Reward (Z) => Affective</i>	0,272	0,277	0,125	2,178	0,030

<i>Commitment (Y)</i>					
<i>Work Life Balance (X2)</i> => <i>Reward (Z)</i> => <i>Affective Commitment (Y)</i>	0.415	0.441	0.106	3.198	0.000

Data diolah: November, 2024

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis 1 ditolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh positif *work stress* terhadap *affective commitment*, dengan nilai *T statistic* sebesar 1,010.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif *work stress* terhadap *reward* dengan nilai *T Statistics* sebesar 2,322.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif *affective commitment* terhadap *work life balance* dengan nilai *T Statistics* sebesar 1,183.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *reward*, dengan nilai *T Statistics* sebesar 3,863.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif *reward* terhadap *affective commitment*, dengan nilai *T Statistics* sebesar 7,442.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif *work stress* terhadap *affective commitment* dengan dimediasi *reward* dengan nilai *T Statistics* sebesar 2,178.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *affective commitment* dengan dimediasi *reward* dengan nilai *T Statistics* sebesar 3,198.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat kami simpulkan bahwa, *work stress* di gerai Mixue tidak memengaruhi *affective commitment* dikarenakan walaupun mereka merasa tertekan, tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi Tingkat komitmen afektif mereka terhadap perusahaan. Kemudian semakin besar *reward* yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah *work stress* yang mereka alami. Banyaknya karyawan yang mampu menerapkan *work life balance* cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan *affective commitment*. *Reward* berperan penting dalam menghubungkan antara *work stress*, dan *work life balance*, dengan kata lain *reward* dapat menjadi jembatan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Selain itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan *work stress* dan *work life balance*, selain itu, pemberian *reward* yang tepat dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan rasa *affective commitment* karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *pengaruh Meaningful Work, Sense of Community dan Alignment with Organization Values terhadap Komitmen Afektif*. July, 1–23.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Bahar, D. F., & Prasetio, A. P. (2021). The effect of work stress on work-life balance of perum bulog south jakarta's employee. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3276–3281.
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management & Business*, 6(1), 547–570.
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. F. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah ...*, 9(2), 313–326.
- Fiani, D., & Novitasari, D. (2022). Peran Mediasi Keputusan Pembelian Pada Kualitas Produk, Kepercayaan Dan Kepuasan Konsumen Aplikasi Shopee. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1031–1055. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.609>
- Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791–804. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3755>
- Hidayat, T. (2023). Peranan Reward Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. *The World of Business Administration Journal*, 5(1), 37–44. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1667>
- Nabila Pamela. (2021). *Analisis Work Life Balance (WLB) Pada Pt. Vadhana Internasional Di Duri*. 1(69), 1–81.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nurchahyo, T. W. (2021). Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (Pos), Work Life Balance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 28(2), 14–27.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.
- Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 1–9.
- Pratiwi, L., Hesty Utami Puspitasari, R., Studi Manajemen Bisnis, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & PGRI Semarang Jl Sidodadi, U. (2023). *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Prayitno, S., Iqbal, M. A., & Aulia, I. N. (2022). Impact of Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior on Millennial Employees in an Indonesian

- Construction Company: Work Engagement and Knowledge Sharing as Mediators. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), 70–79. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.243>
- Rafi, A. R., & Hutomo, M. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Mixue Dan Persepsi Nilai Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(3), 1416–1433.
- Rahmadina, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang. *Jambura*, 6(1), 377–385.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.
- Utami, S., & Rahmatia. (2024). Pengaruh Reward dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 117–133.
- Wardoyo, P., & Laksono, B. F. W. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–39.
- Yusnar Kharismasyah, A., & Bagis, F. (2019). Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi Antara Pengaruh Distributive Justice Dan Procedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Bank Bni Cabang Kebumen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 130–144. <https://doi.org/10.18196/mb.10173>
- Yuyuk Liana, Putra, J. C., Taufik Djafri, & Ali Lating. (2024). Pemberian Reward Terhadap Variabel Intervening. *Journal Of Islamic Economic Business*, 5(01), 17–34.