

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SIRUKAM DAIRY FARM KABUPATEN SOLOK

Fadil Ahmad¹, Robby Dharma², Yosi Puspita Sari³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-mail: fadilahmad0605@gmail.com¹, robby_dharma@upiypk.ac.id², yosipuspita18@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat pengaruh signifikan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan. Komitmen Organisasi mampu memediasi Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan. Komitmen Organisasi mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Penggunaan TI, Komitmen Organisasi, Kepuasan Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kepuasan Karyawan yang kurang maksimal (Nova, 2023).

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan

karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugastugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Silaen, 2023).

Menurut (Pramularso, 2023) kepuasan karyawan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. (Mujiatun et al., 2023) menjelaskan memberikan definisi kepuasan karyawan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Kepuasan kerja penting karena meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, mengurangi turnover, menciptakan suasana kerja yang positif, dan berdampak pada stabilitas ekonomi. Karyawan yang puas akan lebih berdedikasi, loyal, dan produktif, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan dan pengolahan susu sapi perah. Sebagai perusahaan yang mengandalkan aktivitas operasional yang berkesinambungan, PT. Sirukam Dairy Farm membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Sirukam Dairy Farm didirikan pada tahun 2018, berlokasi di Jorong Koto Tinggi, Nagari Sirukam, Kecamatan Payung Sekaki, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Pendirian ini bertujuan tidak hanya menjadi peternakan sapi perah, tetapi juga sebagai kawasan agrowisata edukatif yang mengkombinasikan peternakan modern, pertanian, dan pariwisata. Mengusung tema edukasi + wisata, kawasan ini awalnya berdiri di atas lahan seluas sekitar 20 hektar (beberapa sumber menyebut 5-23 ha karena penambahan tahapan pengembangan). Di dalamnya terdapat kandang sapi perah modern (± 150 ekor), sapi pedaging, kandang ayam (lebih dari 500 ekor ayam kukuak balenggek dan ayam petelur), domba, kambing, kelinci, serta peternakan lebah dan peternakan unggas lokal. Sirukam berfungsi ganda sebagai study tour bagi pelajar dan keluarga. Pengunjung diajak belajar langsung tentang pemeliharaan ternak, pemerahan susu, pemrosesan susu dan produk turunannya, serta budidaya tanaman seperti buah naga, durian, strawberry, lavender, dan tanaman hias lainnya. Sejak dibuka pada Idul Fitri 2022, antusiasme pengunjung pun tinggi, dengan kunjungan harian 800-1.000 orang.

Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Work Life Balance, dimana menurut (Anugrah & Priyambodo, 2023), work life Balance merupakan keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktu mereka dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work life Balance dipandang sebagai sarana bagi karyawan untuk menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Work life balance sangat bermanfaat untuk mengurangi stress dan kemungkinan untuk mengalami burnout. Karyawan yang stress atau tertekan memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengalami depresi, kecemasan, dan gangguan kesehatan fisik seperti hipertensi, diabetes, gangguan jantung, dan lainnya. Karyawan yang mengalami work-life balance akan lebih termotivasi, produktif, dan efisien dalam bekerja sehingga dapat berhasil mencapai tujuan atau target.

Selain Work Life Balance, Lingkungan Kerja juga dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan. Dimana menurut (Sihaloho & Siregar, 2023), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.

Selain Lingkungan Kerja, penggunaan teknologi informasi juga dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan. Dimana Penggunaan teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Menurut (Nurul et al., 2022) Penggunaan teknologi informasi adalah jenis sumber daya yang mendukung pembuatan, analisis, pembagian, pengarsipan dan atau penghapusan dari data dan informasi. Penggunaan teknologi informasi dalam bisnis logistik sangat membantu jalannya proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap suatu proses perpindahan barang dari satu tempat ke tempat lain. Ini meliputi bantuan saat pengepakan barang, penyimpanan di gudang, hingga saat pendistribusian barang ke pasar. Dengan penggunaan teknologi informasi yang berkembang saat ini, proses logistik berjalan lebih cepat, akurat, dan efisien.

Kemudian selain Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan penggunaan teknologi informasi, Komitmen Organisasi juga dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan. Dimana komitmen organisasi menurut (Pane & Fatmawati, 2023) yaitu sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut (Akbar dkk., 2023) komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Mujiatun et al., 2023) memberikan definisi Kepuasan Karyawan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. (Mauli & Mukaram, 2023) mendeskripsikan Kepuasan Karyawan sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka

Menurut (Anugrah & Priyambodo, 2023), work life Balance merupakan keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktu mereka dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work life Balance dipandang sebagai sarana bagi karyawan untuk menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan

(Sihaloho & Siregar, 2023), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Irwan et al., 2022) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Penggunaan teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Menurut (Nurul et al., 2022) Penggunaan teknologi informasi adalah jenis sumber daya yang mendukung pembuatan, analisis, pembagian, pengarsipan dan atau penghapusan dari data dan informasi. Penggunaan teknologi informasi dalam bisnis logistik sangat membantu jalannya proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap suatu proses perpindahan barang dari satu tempat ke tempat lain. Ini meliputi bantuan saat pengepakan barang, penyimpanan di gudang, hingga saat pendistribusian barang ke pasar. Dengan penggunaan teknologi informasi

Komitmen organisasi menurut (Pane & Fatmawati, 2023) yaitu sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut (Akbar dkk., 2023) komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

(Ferdus & Kabir, 2023) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: *affective commitment*, *continuous commitment* dan *normative commitment*

METODE PENELITIAN

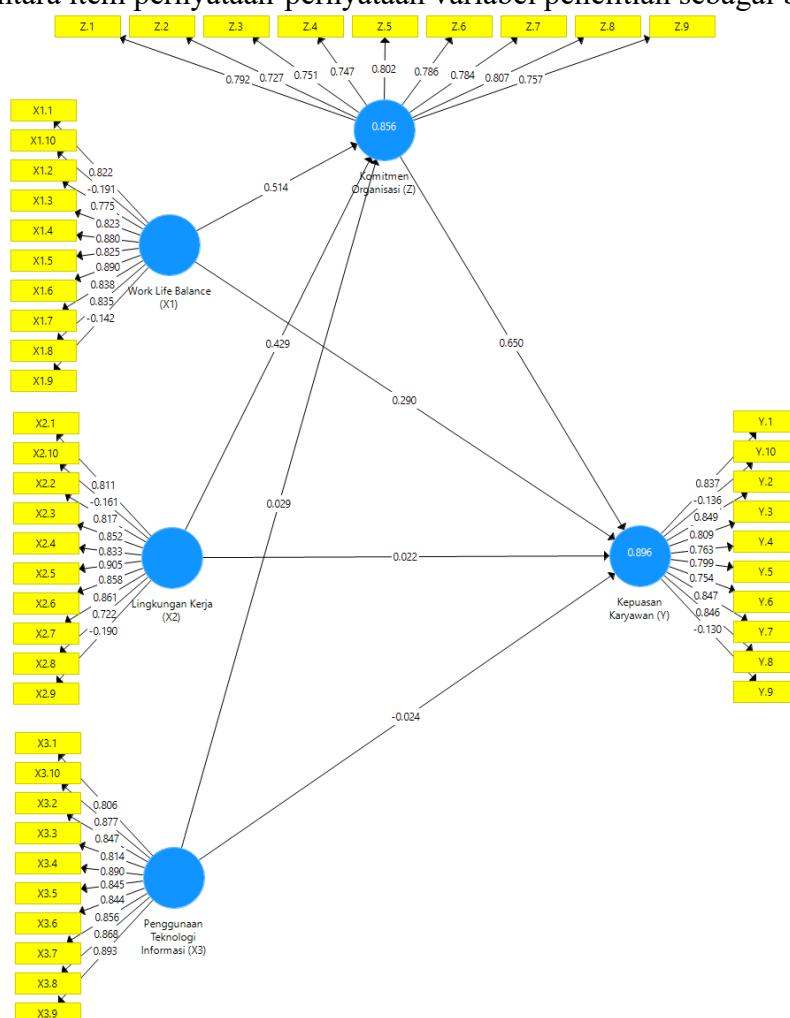
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal, sehingga tidak hanya menggambarkan kondisi masing-masing variabel, tetapi juga menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian berjumlah 90 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (*sensus*) karena jumlah populasi relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert lima tingkat yang didukung dengan wawancara serta studi kepustakaan untuk memperoleh informasi yang relevan. Variabel penelitian terdiri atas Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi sebagai variabel independen, Kepuasan Karyawan sebagai variabel dependen, serta Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif melalui perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR), pengujian model pengukuran (*outer model*) yang mencakup uji *convergent validity*, *discriminant validity*, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*) melalui nilai R-Square, path coefficient, dan pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping dengan melihat nilai *t-statistic*, *p-value*, serta pengaruh langsung maupun tidak langsung untuk menguji peran variabel intervening. Dengan tahapan analisis tersebut, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai hubungan antarvariabel sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi bagi peningkatan kepuasan karyawan di PT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

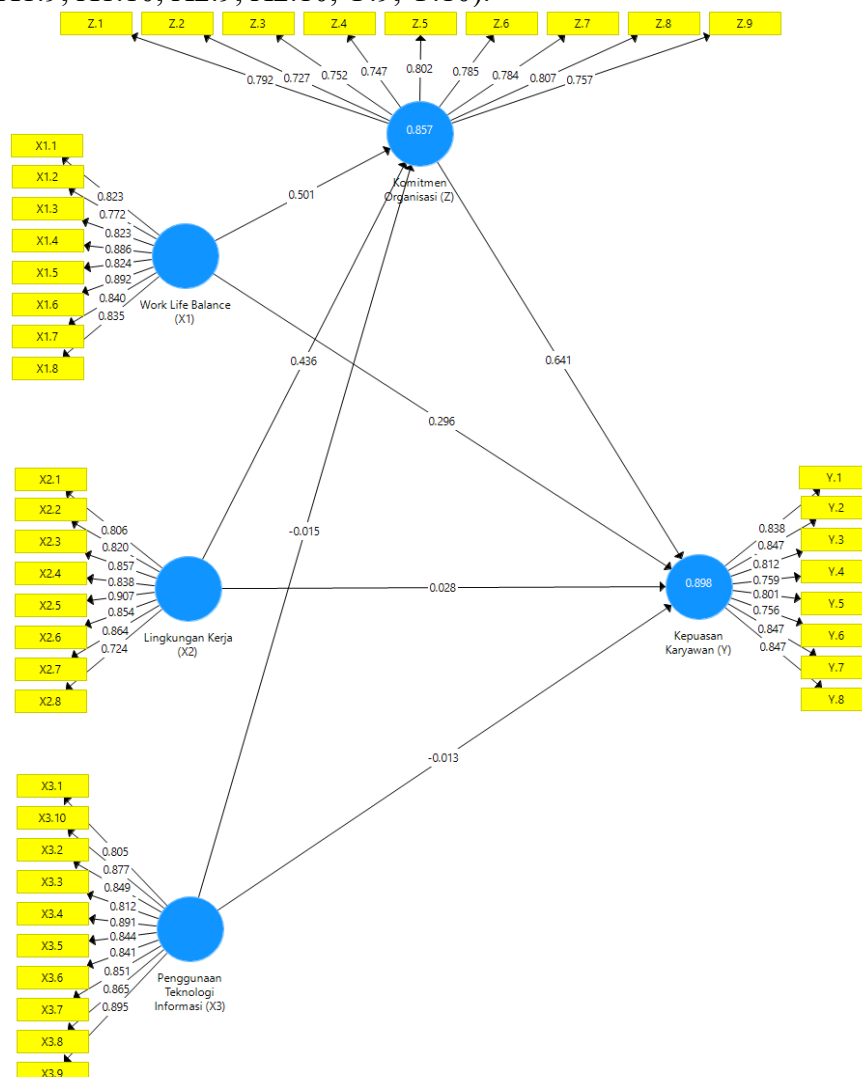
Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Pada penelitian tahap perkembangan di izikan untuk memiliki loading factor 0,5-0,6 (Aiman ghozali, 2016). Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity atau loading factor di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2026)
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, Y.9, Y.10).



Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2026)

Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.16:

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Work Life Balance (X1)	0,702
Lingkungan Kerja (X2)	0,697
Penggunaan Teknologi Informasi (X3)	0,728
Kepuasan Karyawan (Y)	0,663
Komitmen Organisasi (Z)	0,598

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.17:

Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,939	0,949	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,937	0,948	Reliabel
Penggunaan Teknologi Informasi (X3)	0,960	0,964	Reliabel
Kepuasan Karyawan (Y)	0,927	0,940	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,916	0,930	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2026)

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.17 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau reliable.

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk work life balance, lingkungan kerja, penggunaan teknologi informasi terhadap komitmen organisasi. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk work life balance, lingkungan kerja, penggunaan teknologi informasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk work life balance, lingkungan kerja, penggunaan teknologi informasi terhadap komitmen organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- $\text{Komitmen Organisasi} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$
- $\text{Komitmen Organisasi} = 0,501 X_1 + 0,436 X_2 - 0,015 X_3$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk work life balance, lingkungan kerja, penggunaan teknologi informasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- $\text{Kepuasan Karyawan} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z$
- $\text{Kepuasan Karyawan} = 0,296 X_1 + 0,028 X_2 - 0,013 X_3 + 0,641 Z$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4.18:

Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Z)	0,857	0,852
Kepuasan Karyawan (Y)	0,898	0,893

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2026)

Pada table 4.18 terlihat nilai R2 konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0,857 atau sebesar 85,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Work Life Balance dan Lingkungan Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi. Sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk konstruk Kepuasan Karyawan sebesar 0,898 atau sebesar 89,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Karyawan. Sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 4.19.

Pengaruh Langsung

Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Work Life Balance (X1) => Komitmen Organisasi (Z)	0,501	3,631	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) => Komitmen Organisasi (Z)	0,436	2,922	0,004	Hipotesis Diterima
Penggunaan Teknologi Informasi (X3) => Komitmen Organisasi (Z)	-0,015	0,289	0,773	Hipotesis Ditolak
Work Life Balance (X1) => Kepuasan Karyawan (Y)	0,296	2,291	0,022	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) => Kepuasan Karyawan (Y)	0,028	0,185	0,854	Hipotesis Ditolak
Penggunaan Teknologi Informasi (X3) => Kepuasan Karyawan (Y)	-0,013	0,444	0,657	Hipotesis Ditolak
Komitmen Organisasi (Z) => Kepuasan Karyawan (Y)	0,641	3,547	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.19 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung work life balance, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap komitmen organisasi dan pengaruh konstruk work life balance, lingkungan kerja, penggunaan teknologi informasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan. Interpretasi pengaruh langsung:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,501 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,631 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-

statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,631 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,436 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,922 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,922 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi yaitu -0,015 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,773 besar dari alpha 5% yaitu $0,773 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,289 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,289 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan yaitu 0,296 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,022 kecil dari alpha 5% yaitu $0,022 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,291 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,291 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan yaitu 0,028 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,854 besar dari alpha 5% yaitu $0,854 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,185 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,185 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini ditolak.

6. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan yaitu -0,013 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap

Kepuasan Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,657 besar dari alpha 5% yaitu $0,657 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,444 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,444 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan yaitu 0,641 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,547 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,547 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok Hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Result Path Analysis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Work Life Balance (X1) => Komitmen Organisasi (Z) => Kepuasan Karyawan (Y)	0,321	2,278	0,023	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) => Komitmen Organisasi (Z) => Kepuasan Karyawan (Y)	0,280	2,359	0,019	Hipotesis Diterima
Penggunaan Teknologi Informasi (X3) => Komitmen Organisasi (Z) => Kepuasan Karyawan (Y)	-0,009	0,249	0,804	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2026)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Interprestasi pengaruh tidak langsung:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi yaitu 0,321 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,023 kecil dari alpha 5% yaitu $0,023 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,278 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,278 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H8 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sirukam Dairy Farm

Kabupaten Solok, Hipotesis H8 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi Karyawan yaitu 0,280 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,019 kecil dari alpha 5% yaitu $0,019 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,359 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,359 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_9 diterima. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H9 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

3. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi Karyawan yaitu -0,009 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,804 besar dari alpha 5% yaitu $0,804 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,249 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,249 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_{10} ditolak. Maka dapat disimpulkan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H_{10} dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,501 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,631 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $3,631 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi

yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Duwita, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

3. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi belum mampu meningkatkan loyalitas maupun keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat disebabkan karena teknologi informasi hanya dimanfaatkan sebagai sarana pendukung pekerjaan sehingga tidak secara langsung memengaruhi sikap dan komitmen karyawan. Selain itu, karakteristik pekerjaan pada perusahaan peternakan yang lebih banyak dilakukan di lapangan menyebabkan faktor teknologi bukan menjadi penentu utama dalam membangun komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Darmawan, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi.

4. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengatur waktu kerja secara seimbang akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, serta mampu bekerja dengan lebih optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktavenia & Ardani, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan karyawan. Kemungkinan besar lingkungan kerja di perusahaan sudah berada pada kondisi yang relatif baik sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam membentuk kepuasan kerja. Kepuasan karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, penghargaan, peluang pengembangan karier, maupun hubungan interpersonal di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Husda, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

6. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi informasi belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknologi yang digunakan kemungkinan hanya berfungsi sebagai alat bantu operasional sehingga tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap kenyamanan maupun pengalaman kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh aspek lain yang berhubungan langsung dengan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Darmawan, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karyawan yang memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan akan lebih menikmati pekerjaannya, lebih termotivasi dalam bekerja, serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utari, W., 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan.

8. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan. Hal ini berarti bahwa Work Life Balance tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan, tetapi juga meningkatkan komitmen organisasi yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih nyaman dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut kemudian mendorong munculnya rasa puas dalam bekerja, sehingga komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara Work Life Balance dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ovidani & Hidajat, 2022), dengan hasil penelitian Komitmen Organisasi mampu memediasi Work Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan.

9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Meskipun pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan tidak signifikan, lingkungan kerja yang baik tetap mampu meningkatkan kepuasan melalui peningkatan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis dapat membangun rasa memiliki serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang semakin tinggi tersebut kemudian mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi variabel yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ovidani & Hidajat, 2022), dengan hasil penelitian Komitmen Organisasi mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

10. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi belum mampu meningkatkan komitmen organisasi, sehingga tidak memberikan dampak tidak langsung terhadap kepuasan karyawan. Teknologi informasi lebih berfungsi sebagai alat pendukung operasional daripada sebagai faktor yang membangun keterikatan emosional maupun loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, peningkatan penggunaan teknologi informasi tidak secara otomatis mampu meningkatkan kepuasan karyawan melalui komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan hubungan interpersonal masih lebih dominan dalam

membentuk komitmen organisasi dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Darmawan, 2022), dengan hasil penelitian Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Karyawan pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok. Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Sementara itu, Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan baik terhadap Komitmen Organisasi maupun Kepuasan Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pada pengujian efek mediasi, Komitmen Organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Sebaliknya, Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan, sehingga penggunaan teknologi informasi belum memberikan kontribusi tidak langsung terhadap kepuasan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Sirukam Dairy Farm Kabupaten Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Dkk. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Wfh Di Masa Pandemi Covid 19: Studi Literatur. In *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (Senapih)*, 1(1), 340–349.
- Effendy. (2014). *Ilmu Komunikasi: Teori Dan Prakteknya*. Remaja Rosda Karya.
- Ferdus, Z., & Kabir, T. (2018). Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Ocb: Study On Private Banks In Bangladesh. In *World Journal Of Social Sciences (Vol. 8, Issue 2)*.
- Husda. (2020). Pembelian Di Pt Mulia Makmur Lestari The Effect Of Distribution And Product Quality Toward Purchasing. 8(3), 44–53.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 19(2), 522–526. <https://doi.org/10.30872/jkin.V19i2.10997>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.V2i2.71>
- Mujiatun, S., Muhammadiyah, U., Utara, S., Sumatera, U. M., Pancabudi, U., Dharmawangsa, U., Azhar, U. Al, Nusantara, M., Washliyah, U. Al, Indonesia, U. P., Utama, U. P., Kerja, K., Emosional, K., & Utara, M. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud K . R . M . T Wongsonegoro Semarang). 9(3), 447–465.
- Nova. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik.
- Oktavenia, K. A. R., & Ardani, I. G. A. K. S. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Nokia Dengan Citra Merek Sebagai Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1374. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I03.P08>

- Ovidani, Z., & Hidajat, W. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 167–174.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*, 2(3), 67–79.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.