

Studi Fenomenologis tentang Kepuasan Pegawai terhadap Lingkungan Kerja Kantor Desa Liberia Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai

Phenomenological Study on Employee Satisfaction with the Work Environment at the Liberia Village Office, Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai Regency

Pariasi¹, Hablil Ikhwana², Zulaili³, Fahri Alamsyah⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 17 October 2026

Available online 18 October 2026

Keywords

Employee Satisfaction, Work Environment



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of the work environment as a fundamental factor influencing employee satisfaction, particularly in the public sector at the village level. The work environment includes not only physical aspects such as facilities and workspace comfort but also psychosocial aspects such as interpersonal relations, leadership support, and organizational culture. The Village Office of Liberia, Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai Regency, was chosen as the research site since its employees face limited facilities, administrative pressure, and complex service demands. The purpose of this research is to identify work environment aspects affecting employee satisfaction, explore the subjective meaning of work experiences, and explain the implications of satisfaction on motivation, performance, and public service. The theoretical foundation refers to Herzberg's two-factor theory, Maslow's hierarchy of needs, and social exchange theory, along with indicators of job satisfaction and work environment from Indonesian management scholars. The research method applies a qualitative phenomenological approach, collecting narrative data through in-depth interviews and observation. Findings reveal that

employee satisfaction is influenced by physical conditions (lighting, cleanliness, work facilities) and psychosocial conditions (leadership support, harmonious relations, organizational justice). Employees who feel valued and comfortable demonstrate higher motivation and loyalty, while unclear roles and lack of recognition lead to dissatisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor fundamental yang memengaruhi kepuasan pegawai, khususnya di sektor publik desa. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan ruang, tetapi juga aspek psikososial seperti hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, dan budaya organisasi. Kantor Desa Liberia Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai menjadi objek penelitian karena pegawainya menghadapi keterbatasan fasilitas, tekanan administratif, dan tuntutan pelayanan publik yang kompleks. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan pegawai, menggali makna subjektif pengalaman kerja, serta menjelaskan implikasi kepuasan terhadap motivasi, kinerja, dan pelayanan publik. Landasan teori penelitian ini merujuk pada konsep kepuasan kerja menurut Herzberg, Maslow, dan teori keseimbangan sosial, serta indikator kepuasan kerja dan lingkungan kerja menurut para ahli manajemen Indonesia. Metode penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi kualitatif dengan pengumpulan data naratif melalui wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pegawai dipengaruhi oleh kondisi fisik (pencahayaan, kebersihan, fasilitas kerja) dan kondisi psikososial (dukungan pimpinan, hubungan harmonis, keadilan organisasi). Pegawai yang merasa dihargai dan nyaman menunjukkan motivasi serta loyalitas yang lebih tinggi, sementara ketidakjelasan peran dan minimnya penghargaan menimbulkan ketidakpuasan.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor fundamental dalam administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kepuasan pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan kenyamanan ruang, tetapi juga

aspek psikososial seperti hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, serta budaya kerja. Kepuasan pegawai memiliki implikasi langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Secara teoritis, kepuasan kerja dipengaruhi oleh teori dua faktor Herzberg, teori kebutuhan Maslow, dan teori keseimbangan sosial. Namun, studi terdahulu yang didominasi pendekatan kuantitatif belum mampu menangkap pengalaman subjektif pegawai secara utuh. Dalam konteks organisasi publik tingkat desa yang memiliki interaksi sosial dan dinamika lokal yang kental, pendekatan fenomenologis menjadi relevan untuk menggali makna subjektif pegawai. Studi ini mampu mengungkap dimensi yang tidak terjangkau oleh survei konvensional, seperti rasa dihargai, kenyamanan emosional, dan persepsi terhadap keadilan organisasi.

Kantor Desa Liberia yang berlokasi di Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, memiliki peran strategis dalam pelayanan administrasi dan pembangunan masyarakat. Sebagai entitas publik yang bersentuhan langsung dengan warga, kualitas kerja pegawai desa sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja sehari-hari. Dalam praktiknya, pegawai desa menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan fasilitas, tekanan administratif, dan tuntutan pelayanan yang kompleks. Fenomena kepuasan kerja di desa tidak lepas dari konteks sosial budaya lokal, hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan kepala desa, serta ekspektasi masyarakat. Hubungan yang harmonis dan dukungan sosial dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, atau minimnya penghargaan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kualitatif melalui studi fenomenologis untuk memahami pengalaman dan persepsi pegawai secara holistik. Atas dasar tersebut, penulis mengandalkan judul penelitian "*Studi Fenomenologis tentang Kepuasan Pegawai terhadap Lingkungan Kerja Kantor Desa Liberia Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai*".

Permasalahan yang diidentifikasi meliputi belum dipahaminya kepuasan kerja pegawai desa secara mendalam dari perspektif pengalaman subjektif mereka serta keunikan karakteristik lokal lingkungan kerja Kantor Desa Liberia yang belum banyak diteliti. Selain itu, terdapat indikasi bahwa kondisi fisik dan psikososial lingkungan kerja belum optimal dalam mendukung kenyamanan dan motivasi. Belum tersedianya data kualitatif mengenai pemaknaan emosional dan sosial pegawai serta minimnya kajian fenomenologis di tingkat desa memicu kurangnya rekomendasi berbasis pengalaman nyata pegawai. Hal ini mempertegas diperlukannya pendekatan holistik untuk menggali narasi dan refleksi pegawai secara utuh.

Untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis, penelitian ini membatasi masalah pada subjek pegawai Kantor Desa Liberia dengan fokus pada kepuasan kerja yang berkaitan langsung dengan lingkungan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi kualitatif sehingga data yang terkumpul bersifat naratif, subjektif, individual, dan kontekstual tanpa maksud untuk digeneralisasi secara luas. Studi ini juga dibatasi pada periode waktu pelaksanaan lapangan tertentu dan tidak membahas aspek teknis kebijakan manajerial atau reformasi struktural desa secara mendalam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada lima hal utama: aspek lingkungan kerja apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai; bagaimana pegawai memaknai hubungan sosial, dukungan pimpinan, dan dinamika kerja; bentuk kenyamanan atau ketidaknyamanan yang dialami pegawai sehari-hari; bagaimana pengalaman kerja mencerminkan harapan, nilai, dan keadilan organisasi; serta implikasi kepuasan atau ketidakpuasan kerja terhadap motivasi, kinerja, dan pelayanan publik.

Sejalan dengan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan, menggali makna subjektif pegawai melalui pengalaman harian, mendeskripsikan kenyamanan dan ketidaknyamanan kerja, menjelaskan kontribusi hubungan sosial dan kepemimpinan, serta mengungkap implikasi kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini memberikan lima manfaat utama. Dari sisi akademis, penelitian ini memperkaya literatur kepuasan kerja berbasis kualitatif-fenomenologis pada organisasi publik tingkat desa. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi acuan pimpinan Kantor Desa Liberia untuk merancang kebijakan peningkatan kualitas lingkungan kerja yang humanis. Secara sosial,

peningkatan kepuasan kerja pegawai diharapkan berimplikasi positif pada kualitas pelayanan masyarakat dan kepercayaan publik. Secara metodologis, studi ini menjadi panduan penerapan pendekatan fenomenologi dalam ranah pemerintahan desa. Terakhir, secara kontekstual lokal, penelitian memberikan gambaran realistis mengenai kondisi Desa Liberia serta menjadi bahan evaluasi perbaikan internal maupun pembandingan bagi desa-desa lain di Kabupaten Serdang Bedagai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Sialang Buah yang beralamat di Dusun II Desa Liberia, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, Indonesia. Subjek penelitian terdiri dari para pegawai Kantor Desa Liberia yang dipilih secara purposif berdasarkan masa kerja, keterlibatan dalam pelayanan publik, serta kemampuan reflektif dalam mengungkapkan makna kepuasan kerja. Dalam pendekatan fenomenologis, subjek dipandang sebagai individu yang memiliki pengalaman subjektif yang kaya dan bermakna. Sementara itu, objek penelitian ini berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja, mencakup aspek fisik (fasilitas dan kenyamanan ruang), sosial (hubungan antarpegawai dan dukungan pimpinan), serta psikologis (rasa aman dan penghargaan). Peneliti berupaya menggali makna yang dibentuk pegawai secara kontekstual dan utuh, bukan sekadar melakukan pengukuran angka kuantitatif.

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama sembilan bulan, dimulai dari bulan Oktober 2025 hingga Juni 2026. Narasumber dalam penelitian ini dipilih secara purposif untuk mewakili berbagai tingkatan struktur dan tugas di pemerintahan desa, mencakup sembilan pejabat/perangkat desa. Narasumber utama tersebut adalah Syaifuddin selaku Kepala Desa, Rizali selaku Sekretaris Desa, Lia Saputri selaku Kaur Keuangan, Ade Septianingsih selaku Kasi Kesejahteraan & Pelayanan, Pariasi selaku Kasi Pemerintahan, Joni Damanik selaku Kaur Umum & Perencanaan, serta tiga Kepala Dusun (Kadus) yaitu Efendi (Kadus I), Ariansyah Pasaribu (Kadus II), dan Sujari (Kadus III). Pengalaman langsung mereka diharapkan memberikan gambaran naratif yang mendalam dan relevan.

Data yang digunakan merupakan data kualitatif deskriptif berupa narasi, pendapat, serta pengalaman subjektif pegawai terkait lingkungan dan kepuasan kerja. Data diperoleh dari dua jenis sumber, yakni data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari narasumber utama melalui interaksi dan pengamatan harian, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen pendukung seperti struktur organisasi desa, laporan kegiatan, dan literatur ilmiah yang relevan. Kedua jenis sumber data ini dipadukan untuk memberikan gambaran menyeluruh.

Teknik pengumpulan data mengombinasikan tiga metode utama guna memperoleh data kualitatif yang kaya dan absah. Pertama, wawancara mendalam (*in-depth interview*) secara langsung dan terbuka kepada para narasumber untuk menggali persepsi serta makna kepuasan kerja. Kedua, observasi non-partisipatif untuk mengamati situasi interaksi sosial, kondisi fisik kantor, dan atmosfer kerja secara langsung tanpa keterlibatan aktif peneliti. Ketiga, studi dokumentasi terhadap arsip internal dan laporan desa untuk memperkuat temuan lapangan.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik fenomenologis untuk mengidentifikasi dan menginterpretasikan tema-tema makna dari narasi pegawai. Prosesnya mengikuti model Miles dan Huberman secara sistematis melalui tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahapan ini diawali dari transkripsi hasil wawancara, dilanjutkan dengan pengkodean pola makna berulang, pengelompokan tema sesuai dimensi lingkungan dan kepuasan kerja, hingga pengolahan akhir dalam bentuk penyusunan narasi tematik kontekstual.

Operasionalisasi variabel disesuaikan dengan prinsip fenomenologis yang berdasar pada makna pengalaman subjektif, bukan angka variabel kuantitatif. Variabel independen yaitu lingkungan kerja diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama: aspek fisik (kebersihan, pencahayaan, kenyamanan ruang, fasilitas), aspek sosial (komunikasi, hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan), dan aspek psikologis (rasa aman, tekanan kerja, penghargaan). Variabel dependen yaitu kepuasan kerja dioperasionalkan ke dalam empat dimensi makna: kenyamanan

kerja (ketenangan dalam tugas), motivasi (dorongan internal), loyalitas (komitmen terhadap organisasi), dan kinerja (efektivitas pelayanan publik). Definisi operasional ini menjadi acuan menyusun pedoman wawancara dan kategori analisis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Liberia secara historis berawal dari nama Kampung Liberia yang diambil dari nama jenis biji kopi asal Liberia, Guanacaste, Amerika Utara, yang dibawa dan ditanam oleh bangsa Belanda pada tahun 1916. Seiring berjalannya waktu, wilayah ini berkembang menjadi Desa Liberia yang terbagi menjadi tiga dusun. Kepemimpinan pemerintahan desa telah mengalami dinamika panjang sejak terbentuk pada tahun 1970. Desa ini telah dipimpin oleh sepuluh kepala desa, diawali oleh Jemarun (1956–1961), Parman (1962–1966), Abdul Rahim selaku karateker (1967–1974), Umar Parman (1975–1981), Abdul Mutholib selaku karateker (1982–1999), Sukarman (2000–2005), Plt. Sri Rezeki (2005–2007), Iryansyah Putra (2007–2019), hingga Syaifuddin yang menjabat sejak 2020 sampai 2028. Perkembangan desa diwarnai berbagai capaian dan tantangan, seperti normalisasi banjir pada 1982–1999, pengaspalan jalan dan penanganan wabah chikungunya pada 2000–2005, pembangunan jalan alternatif pada 2005–2007, pembangunan jalan antardusun pada 2007–2013, perbaikan 57 unit rumah tidak layak huni beserta penanganan DBD pada 2013–2015, serta pembangunan jalan lingkungan yang dibersamai tantangan pandemi COVID-19 sejak 2015 hingga kini. Secara geografis, desa berada di dataran tinggi berketinggian 8 mdpl ber suhu rata-rata 30 °C. Berbatasan dengan Desa Pematang Setrak, Kecamatan Sei Rampah, dan Desa Sei Buluh, lokasinya tergolong strategis karena berjarak 60 km dari Medan, 10 km dari Sei Rampah, dan 2 km dari pusat Kecamatan Teluk Mengkudu.

Kondisi demografis Desa Liberia pada Januari 2020 mencatat jumlah penduduk sebanyak 2.487 jiwa (1.237 laki-laki dan 1.250 perempuan) dengan 730 kepala keluarga di wilayah seluas 900 hektar. Persebaran penduduk terpusat di Dusun II (1.248 jiwa/368 KK), diikuti Dusun III (819 jiwa/244 KK), dan Dusun I (420 jiwa/118 KK). Tingkat kepadatan tergolong jarang yaitu 95 jiwa per km². Dari luas lahan 900 hektar, peruntukannya didominasi oleh perkebunan PTPN 3 Kebun Tanah Raja seluas 600 hektar (56%), pemukiman 240 hektar (19,04%), tegalan/ladang 20 hektar (13%), serta fasilitas umum lainnya. Status kepemilikan lahan menunjukkan ketimpangan, di mana 650 hektar (64%) merupakan lahan negara, sedangkan lahan milik rakyat hanya 249,98 hektar (35,98%) dengan 32% di antaranya belum tersertifikasi. Tekstur tanahnya berpasir dan agak keras, dimanfaatkan untuk ladang singkong, jagung, kelapa sawit, dan cokelat. Desa ini tidak memiliki lahan persawahan sehingga produksi padi nol. Kelompok usia produktif (19–44 tahun) mendominasi, namun fenomena migrasi/perantauan setelah menikah memicu berkurangnya tenaga muda. Mayoritas penduduk bekerja sebagai wiraswasta (1.227 orang), karyawan perkebunan, dan buruh, serta beragama Islam (2.266 orang) dan didominasi etnis Jawa (1.774 orang). Pendidikan masyarakat berangsur meningkat, di mana mayoritas berpendidikan SLTA (739 orang) hingga perguruan tinggi. Terdapat 27 unit rumah tidak layak huni yang terkonsentrasi paling banyak di Dusun II (15 unit). Sarana ibadah terdiri dari 3 masjid dan 1 mushola, sedangkan sarana pendidikan mencakup 3 SD Negeri, 1 MI, 1 SMP Negeri, TK Asoka, dan RA Assyafiyah. Sektor peternakan didominasi lembu, ayam, bebek, dan kambing.

Kehidupan sosial budaya masyarakat Desa Liberia diwarnai tradisi gotong royong yang kental dan kegiatan siskamling yang aktif. Terjadi pula pergeseran minat seni dari tradisional seperti Reog dan Kuda Lumping ke seni modern seperti band dan keyboard. Sarana fisik desa dihubungkan oleh jalan desa sepanjang 28 km dan jalan dusun 7 km, serta 5 unit jembatan. Pasokan listrik menjangkau seluruh rumah dan air bersih bersumber dari sumur dengan pompa listrik. Struktur pemerintahan desa dipimpin Kepala Desa Syaifuddin, dibantu Sekdes Rizali, Kaur Keuangan Lia Saputri, Kaur Umum Joni Damanik, Kasi Pemerintahan Pariasi, Kasi Pelayanan Ade Septianingsih, serta tiga Kepala Dusun (Efendi, Ariansyah Pasaribu, Sujari), dan BPD beranggotakan 5 orang. Pembagian tupoksi berjalan terarah untuk mendukung pelayanan publik. Visi pembangunan desa mengusung terwujudnya masyarakat bergotong royong menuju SDM yang berakhlak, berintegritas, cerdas, dan sehat, yang dijabarkan ke dalam misi perbaikan infrastruktur, pelayanan publik, kualitas SDM, serta toleransi beragama.

Analisis hasil wawancara dengan sembilan aparatur desa pada 25–27 Februari 2026 mengungkapkan berbagai temuan mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Terkait aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan, para pegawai menegaskan bahwa kebersamaan, dukungan rekan kerja, suasana harmonis, keteraturan administrasi, transparansi keuangan, dan kesempatan berpartisipasi jauh lebih berpengaruh daripada sekadar kelengkapan fasilitas fisik. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor motivator (partisipasi dan penghargaan) serta faktor *hygiene* (keteraturan administrasi) menjaga kenyamanan kerja, serta sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2011) mengenai pentingnya lingkungan non-fisik dan hasil studi Wibowo (2020).

Mengenai hubungan sosial, dukungan pimpinan, dan dinamika kerja, narasumber memaknainya sebagai pilar yang saling melengkapi. Hubungan sosial yang akrab menciptakan kenyamanan dan rasa aman, dukungan pimpinan memberikan rasa diperhatikan dan adil, sedangkan dinamika kerja yang partisipatif memberi arti pada pekerjaan. Hal ini selaras dengan Teori Kebutuhan Sosial Maslow, Teori Herzberg, serta riset Wibowo (2020). Sementara itu, bentuk kenyamanan yang dirasakan pegawai mencakup suasana kerja tertib, transparansi, partisipasi warga, dan keteraturan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dipicu oleh keterbatasan teknologi, penumpukan beban administrasi, tekanan laporan, data tidak lengkap, serta konflik di lapangan. Pola ini menunjukkan faktor non-fisik sebagai sumber utama kenyamanan, sedangkan kendala teknis-fisik menjadi sumber ketidaknyamanan.

Pengalaman kerja pegawai juga mencerminkan harapan, nilai, dan persepsi keadilan. Pegawai mengharapkan pembagian tugas yang proporsional, transparansi APBDes, serta penghargaan berupa kepercayaan masyarakat dan dukungan pimpinan. Hal ini sejalan dengan *Organizational Justice Theory* (keadilan distributif, prosedural, dan interaksional) serta studi Hidayat (2021). Terakhir, kepuasan kerja terbukti berimplikasi langsung pada peningkatan motivasi, akuntabilitas keuangan, dan kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, ketidakpuasan berpotensi menurunkan semangat kerja, menghambat administrasi kependudukan, dan mereduksi partisipasi masyarakat, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Harapan Vroom dan riset Wibowo (2020).

SIMPULAN

Berdasarkan seluruh hasil wawancara, interpretasi, dan saran yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Liberia lebih dominan dipengaruhi oleh faktor sosial, psikologis, dan keteraturan sistem kerja dibandingkan kelengkapan fasilitas fisik semata. Kebersamaan, dukungan rekan kerja, suasana harmonis, keteraturan administrasi, transparansi keuangan, serta kesempatan berpartisipasi dalam perencanaan desa menjadi elemen utama yang menumbuhkan rasa dihargai dan kenyamanan kerja. Hubungan sosial yang akrab dan kepemimpinan yang adil menciptakan sinergi yang menumbuhkan semangat serta kepercayaan diri pegawai. Kenyamanan pegawai terutama bersumber dari keteraturan dan transparansi tersebut, meskipun ketidaknyamanan masih dapat muncul akibat kendala teknis, keterbatasan fasilitas, serta beban administrasi yang menumpuk.

Pengalaman kerja pegawai mencerminkan harapan akan keadilan distributif dan pengakuan sosial atas dedikasi mereka dalam melayani warga. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan aparatur desa berimplikasi langsung terhadap motivasi, akuntabilitas, kinerja kolektif, dan efektivitas pelayanan publik. Sebagai langkah perbaikan, disarankan agar pimpinan desa terus memperkuat budaya kerja harmonis melalui komunikasi terbuka dan pemberian penghargaan atau perlakuan adil kepada seluruh pegawai. Pengelolaan administrasi perlu disederhanakan dengan dukungan penambahan fasilitas serta teknologi dasar untuk meningkatkan efisiensi. Prinsip transparansi keuangan dan pelibatan aktif pegawai dalam perencanaan desa harus tetap dijaga demi memperkuat rasa memiliki. Selain itu, diperlukan mekanisme penyelesaian konflik yang cepat dan adil serta pemberian apresiasi sosial maupun insentif guna memelihara motivasi pegawai dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal.

REFERENSI

Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. RajaGrafindo Persada.

- Dianto, D., Ikhwana, H., & Pratidina, S. W. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya (MDR) di Kota Medan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 11(3), 48–55.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2020). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Unitomo Press.
- Lestari, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*. Universitas Medan Area.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhaliza, S. (2023). *Pengaruh kinerja pegawai kantor desa terhadap kepuasan dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat*. ResearchGate.
- Adawiyah, R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tika, M. P. (2021). *Budaya organisasi dan kepemimpinan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Winata, E. (2022). *Manajemen sumberdaya manusia lingkungan kerja: Tinjauan dari dimensi perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. P4I.
- Yuliana, R. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].