

## ANALISIS KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN AIR MINUM ISI ULANG KSM ADENIUM

Bagus Dwiki Ardhana<sup>1\*</sup>, Djuni Thamrin<sup>2</sup>, Matdio Siahaan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Corresponding Author:** Bagus Dwiki Ardhana [ardhanaad6@gmail.com](mailto:ardhanaad6@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Kualitas Kerja,  
Lingkungan Kerja

*Received :* 25, Jan

*Revised :* 02, Feb

*Accepted:* 09, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan Focused Group Discussion (FGD) dan Wawancara yang ditujukan kepada pegawai serta pengelola Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan pegawai dan pengelola yang berjumlah 4 responden. Rancangan yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan hasil jawaban dari wawancara. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kemajuan Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium. Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada pegawai Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium. Kebaharuan dalam penelitian ini menggabungkan variabel Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja di Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium.

---

### INTRODUCTION

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu: sumber daya alam, tenaga kerja/sumber daya manusia, modal, dan kewirausahaan. Dimana faktor-faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara faktor utama tersebut, faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas. Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja, dalam hal ini adalah pegawai. (Hasibuan et al., 2023).

Air menjadi kebutuhan yang sangat vital bagi kehidupan manusia dan makhluk hidup pada umumnya. Ketersediaan air di bumi selalu konstan, artinya tidak mengalami penambahan maupun pengurangan karena air mengalami

siklus hidrologi. Meskipun jumlah air di bumi selalu tetap, namun kualitas air mengalami perubahan seiring dengan pertumbuhan jumlah populasi manusia dan aktivitas yang mengiringinya. Pertumbuhan jumlah penduduk yang tinggi telah mengakibatkan tidak semua komponen masyarakat dapat menikmati air bersih. Sebagai akibatnya, banyak di antara mereka yang memanfaatkan air tanah dan air sungai untuk kebutuhan minum rumah tangganya, padahal air tersebut belum tentu layak untuk dikonsumsi. Seiring perkembangan kebutuhan manusia akan air bersih dan adanya pembangunan yang terus menerus, maka pemanfaatan air tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. (Rohmawati & Kustomo, 2020).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan (Hasibuan et al., 2023). Lingkungan kerja yang berada di sekitar perusahaan seperti udara yang tidak segar dikarenakan dekatnya tempat pengisian air minum isi ulang dengan tumpukan sampah yang mengakibatkan pegawai mengalami ketidaknyamanan saat bekerja sehingga membuat kualitas kerja pegawai kurang maksimal. (Edward Efendi Silalahi & Siti Nurmayanti, 2023).

Disini peneliti ingin menganalisis kualitas kerja dan lingkungan kerja di Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium, apakah ada kesinambungan diantara kualitas kerja dan lingkungan kerja, jika terdapat kaitannya, maka apakah efek dari keterkaitan antara kualitas kerja dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Dalam penelitian kali ini peneliti menemukan beberapa masalah yang dihadapi Perusahaan sehingga menarik minat peneliti untuk menganalisis masalah yang ada. Dalam kualitas kerja, peneliti menemukan masalah bahwa pegawai perusahaan air minum isi ulang cenderung memiliki kualitas kerja yang kurang memuaskan bagi pemilik Perusahaan, hal itu dapat disebabkan oleh kurangnya kenyamanan yang ada pada lingkungan kerja pegawai. Dari sini dapat dipahami bahwa faktor lingkungan kerja di Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium memiliki beberapa kekurangan sarana seperti, tidak ada kipas angin di tempat bekerja sehingga membuat suasana menjadi panas dan pengap, kurangnya peralatan untuk membersihkan galon air. Sementara kekurangan dalam prasarana adalah lingkup tempat bekerja yang memiliki ventilasi udara yang kurang memadai dan waktu pengisian air isi ulang yang cukup lama sehingga membuat kualitas kerja pegawai menurun.

Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu penyediaan air minum untuk masyarakat dalam rangka peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat dengan

memenuhi kebutuhan air minum isi ulang dan juga air bersih. Kepercayaan mencakup keyakinan berdasarkan bukti, nasehat, otoritas, pengalaman, dan intuisi, apakah ada yang benar atau salah (Putra & Siahaan, 2022). KSM sendiri merupakan singkatan dari Kelompok Swadaya Masyarakat, oleh sebab itu para pegawai yang bekerja di Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium merupakan warga sekitar tempat depot air minum tersebut. Perusahaan ini berdiri sejak bulan november tahun 2019 sampai penulisan ini dibuat. Perusahaan air minum isi ulang ini berlokasi Tambun Selatan, lebih tepatnya di Desa Mekarsari Tengah RT 03 RW 13 Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Analisis Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja di Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium : Studi Kasus".

## **THEORETICAL REVIEW**

### **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Kualitas kerja di dalam organisasi publik merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para pegawai untuk melihat apakah tugas, fungsi dan tanggungjawab serta tujuan-tujuan apakah sudah tercapai secara optimal (Imam Muazansyah, 2018).

Menurut (Dzulqarnain et al., 2021) Kualitas kerja merupakan tolak ukur perusahaan dalam mengukur hasil kerja secara berkualitas dari karyawannya. Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual.

Menurut (Yuliani, 2011) indikator kualitas kerja karyawan adalah 1) Pengetahuan pemberian pelatihan, 2) Kemampuan berorientasi pada intelektensi dan daya fikir, 3) Keterampilan, 4) Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, 5) Pengawasan teknis.

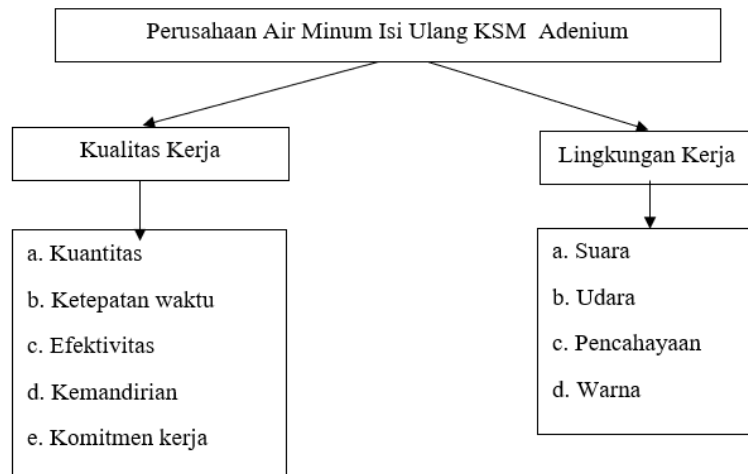
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja pegawai dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh (Hasibuan et al., 2023) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Adha et al., 2019) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut (Burhannudin et al., 2019) sebagai berikut : 1) Suasana kerja, 2) Hubungan antar rekan kerja, 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, 4) Tersedianya fasilitas kerja.

### Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Pemikiran

### METHODOLOGY

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial dan perilaku manusia dengan cara yang deskriptif, interpretatif, dan mendalam. Tujuan utama penggunaan pendekatan kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang makna, persepsi, dan pengalaman individu atau kelompok yang terlibat dalam suatu konteks tertentu. Pendekatan ini digunakan untuk menggali wawasan yang kaya dan mendalam tentang kompleksitas dan keragaman manusia, serta untuk memahami konteks sosial dan budaya yang memengaruhi perilaku dan pengalaman mereka. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dan kontekstual tentang fenomena sosial dan perilaku manusia.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kajian dokumen, wawancara, dan Focus Group Discussion terkait analisis kualitas kerja dan lingkungan kerja di Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium.

Peneliti Dalam penelitian pragmatis, terdapat pendekatan analisis data kualitatif yang unik dibandingkan dengan model penelitian lainnya seperti fenomenologi dan teori kritis. Secara garis besar, data kualitatif dalam penelitian pragmatis harus mengalami tiga proses utama. Proses pertama adalah memastikan data cocok dengan tujuan penelitian, kendala praktis, dan pendekatan analitis. Untuk mempromosikan tujuan mencapai kecocokan dan

koherensi antara temuan dan teori yang digunakan sebagai dasar penalaran induktif maka ditambahkan prosedur analitik untuk menciptakan pendekatan pragmatis melalui set proses yang menyeimbangkan antara perspektif informan/sumber data dan perspektif peneliti.

Tahapan kedua adalah memastikan dan memperkuat ketelitian analisis pragmatis. Paradigma pragmatis dari pendekatan untuk studi tertentu diharuskan untuk memastikan keinginan konsumen/pembaca sehingga konsumen produk ilmiah ini akan cukup merasa percaya diri untuk menilai, menafsirkan, dan terlibat dengan temuan. Tahapan ini menjadi penentu dari keberhasilan penelitian kualitatif dalam pendekatan pragmatis karena hasil penulisan harus menunjukkan dampak kebermanfaatannya dari setiap bagiannya bagi para pembaca atau konsumen yang dituju. Tahapan ketiga adalah memberikan berbagai contoh kasus dalam kerangka pendekatan analisis yang digunakan. Implikasinya adalah contoh kasus disajikan sebagai bagian dari data set bersamaan dengan analisis-analisis dalam penelitian ini. Contoh kasus dalam penelitian ini akan memberikan dasar untuk memberikan titik kecocokan antara apa yang diharapkan oleh konsumen ilmiah dalam penelitian ini dan kapasitas untuk membentuk teori baru.

Berikut merupakan pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian anatara lain

Variabel	Indikator	Pertanyaan penelitian
Lingkungan Kerja  Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	Suara	1. Apakah anda merasa sering terjadi kegaduhan di perusahaan?  2. Apakah di perusahaan ada suara yang mengganggu fokus anda ketika bekerja?
	Udara	1. Apakah perusahaan memiliki sirkulasi udara yang baik?
	Pencahayaan	1. Apakah anda mampu melihat dengan baik di perusahaan?  2. Bagaimana situasi pencahayaan di perusahaan?
	Warna	1. Menurut anda, bagaimana dekorasi perusahaan?

Variabel	Indikator	Pertanyaan penelitian
Kualitas Kerja  Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para pegawai.	Kuantitas	1. Apakah anda mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan?
	Ketepatan waktu	1. Apakah anda dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan? 2. Apakah anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan?
	Efektivitas	1. Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan dapat menunjang pencapaian hasil kerja anda?
	Kemandirian	1. Apakah anda dapat menyelesaikan tugas dengan melaksanakan prosedur dan peraturan kerja perusahaan? 2. Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan?
	Komitmen kerja	1. Apakah anda memiliki komitmen dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan anda?

## RESULTS

### Kualitas Kerja

Kualitas kerja pada Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium sangat diperhatikan oleh pengelola dikarenakan untuk menjaga ke-steril-an air untuk dikonsumsi masyarakat luas. Dari indikator kualitas kerja didapatkan beberapa pertanyaan yang digunakan peneliti untuk mewawancarai pengelola dan pegawai sebagai salah satu langkah peneliti untuk mengetahui apakah kualitas kerja sudah sesuai dengan standarisasi atau tidak.

### Kuantitas

Kuantitas pada penelitian ini dimaksudkan apakah pengelola memiliki target untuk penjualan atau tidak, Berikut wawancara dengan Bapak Triyanto selaku pengelola pada hari Sabtu tanggal 14 Oktober 2023 jam 18.00  
“...kalo dari saya sendiri sih ada target, seperti terjual 500 galon per bulan. Tapi untuk pegawai tidak ada yang saya bebaskan harus mencapai target segini...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, diketahui bahwa Bapak Triyanto memiliki target tersendiri sebesar 500 galon per bulan tetapi tidak untuk dibebankan kepada pegawai. Bagaimana jawaban yang dilontarkan oleh pegawai dari Bapak Triyanto. Berikut wawancara kepada Mas Kiki selaku pegawai pada hari Minggu tanggal 15 Oktober 2023 jam 18.30

“...kalo dari bapak mah gaada target ya setau saya...”

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai bahwasannya memang benar Bapak Triyanto tidak menaruh target kepada para pegawai.

### **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu mengacu pada disiplin para pegawai dan pengelola dalam menjalankan tugasnya masing masing,

Berikut hasil wawancara dengan Mas Wawan pegawai pada hari Minggu tanggal 15 Oktober 2023 jam 19.00 “...untuk waktu mah gaada ya paling bapak cuma teriak cepet kerjanya jangan lelet jangan lambat, lagiannya bukannya jam 8 pagi ya, kalo datang saya selalu setengah jam sebelum waktu masuk tapi kadang kalo pulang suka telat karena ngelarin kerjaan dulu...”

Dari hasil wawancara dengan pegawai bisa dilihat bahwa tidak adanya jam kerja yang pasti dari perusahaan.

### **Efektivitas**

Efektivitas bermaksud bahwasannya perusahaan mampu menyediakan apa yang pegawai butuhkan untuk bekerja.

Berikut hasil wawancara terhadap Mas Kiki pada hari Minggu tanggal 15 Oktober 2023 jam 19.30 “...kalo fasilitas disini cukup lengkap sih mas, apa yang saya dibutuhin buat kerja sudah disediakan sama bapak...”

Berdasarkan hasil wawancara berikut, dapat diketahui bahwa perusahaan mampu menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan pegawai untuk menunjang pekerjaan.

### **Kemandirian**

Tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai mampu dijalankan dengan baik dan tidak ada kesalahan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapak Triyanto selaku pengelola pada hari Sabtu tanggal 14 Oktober 2023 jam 17.50

“...kalo lagi kerja pegawai saya gesit semua mas, ya mungkin saya bilang cepet biar pada lebih semangat aja...”

### **Komitmen Kerja**

Para pegawai harus memiliki komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Berikut wawancara terhadap Mas Yusuf selaku pegawai pada hari Minggu tanggal 15 Oktober 2023 jam 17.30 “...wah jangan ditanya kalo pekerjaan mah beres semua mas, aman pokonya...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas para pegawai mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian penting bagi perusahaan dalam mengembangkan usaha. Lingkungan kerja bisa menjadi tolak ukur masyarakat atau calon konsumen dalam menilai perusahaan. Ditambah dengan perusahaan ini bergerak pada bidang usaha air minum yang mengharuskan perusahaan mampu menjaga lingkungan kerja menjadi kondusif dan terkendali.

#### **Suara**

Suara bising dari sekitar seperti kendaraan lewat mampu mengganggu fokus pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki langkah ataupun cara untuk mengatasi masalah tersebut. Kegaduhan bisa ditimbulkan dari konsumen yang memprotes hasil kerja para pegawai. Sebagai pengelola harus bisa meredam kegaduhan yang timbul tersebut dengan cara yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapak Triyanto selaku pengelola pada hari Sabtu tanggal 14 Oktober 2023 jam 20.00

“...untuk bising ga terlalu ganggu sih karena kita ga terlalu dekat dengan jalan raya ya jadi aman aman saja. Komplek dari konsumen juga sejauh ini Alhamdulillah tidak ada...”

Berikut hasil wawancara terhadap Mas Yusuf selaku pegawai pada hari Minggu tanggal 15 Oktober 2023 jam 18.30

“...bising mah engga mas kan jauh juga dari jalan raya, paling berisik dari warga sini yang knalpotnya brong. Kalo kompleknan sejauh ini mah belum pernah ada sih mas...”

#### **Udara**

Sirkulasi udara sangat berpengaruh terhadap fokus para pegawai menjalankan tugas saat bekerja, adapun faktor yang mempengaruhi keadaan udara didalam perusahaan seperti, penempatan jendela, fasilitas tambahan seperti; (kipas angin, exhaust fan, air conditioner) dan tata letak ruang. Perusahaan harus bisa mengatur sedemikian rupa supaya pegawai tidak merasa terganggu dengan masalah tersebut.

Berikut wawancara dengan Mas Wawan selaku pegawai pada hari Minggu tanggal 15 Oktober 2023 jam 17.30

“...selama ini sih kalo sumpek mah engga ya, tapi kadang kalo lagi nyikatin galon didalem itu suka gerah...”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, pegawai merasa tidak puas dengan kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.



### **Pencahayaan**

Pencahayaan diperlukan supaya mata tidak terganggu ketika bekerja. Pencahayaan yang baik juga membantu para pegawai supaya tidak terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Triyanto selaku pengelola pada hari Sabtu tanggal 14 Oktober 2023 jam 16.00

"...ini udah cukup terang kok mas, emang saya desain tempat ini agar tidak menggunakan lampu pada siang hari supaya menghemat pemakaian listrik..."

### **Warna**

Dekorasi perusahaan seperti tata warna dan desain ruangan mampu membantu mood pegawai menjadi baik dan mampu menarik calon konsumen. Perusahaan harus bisa menyesuaikan apa yang dibutuhkan pegawai dan konsumen dari sisi psikologis.

Berikut wawancara dengan Mas Yusuf selaku pegawai pada hari Minggu tanggal 15 Oktober 2023 jam 17.30

"...bagus sih desain dari bapak, warnanya juga oke, biru laut gitu jadinya adem, cocok juga sama produk kita, kan kalo produsen air minum biasanya pake warna biru biar keliatan nyegerin..."

Bagaimana tanggapan atau pernyataan dari Bapak Triyanto selaku pengelola pada hari Sabtu tanggal 14 Oktober 2023 jam 20.00

"...ini saya pilih cat tembok warna biru supaya cocok sama produk yang kita jual itu mas, selain emang warna mayoritas yang jualan air minum, kan jadi keliatan adem, kalo siang juga bisa hemat listrik, gaperlu pake lampu juga udah terang gitu..."

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa setiap responden memiliki jawaban yang selaras dengan alasan yang berbeda dan semua memiliki dasar yang kuat.

### **DISCUSSION**

Penelitian dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang Analisis Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja di Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium. Berikut ini akan disampaikan dalam pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian:

#### **1. Analisis kualitas kerja pegawai di Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa kualitas kerja pegawai mendapat nilai 3 indikator bagus dari 5 indikator yang disajikan oleh peneliti sebagai bahan penelitian. Indikator bagus tersebut adalah efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Dan 2 indikator dengan nilai buruk yaitu kuantitas dan ketepatan waktu

2. Analisis lingkungan kerja pegawai di Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai yang sangat bagus 3 dari 4 indikator yang disajikan oleh peneliti sebagai bahan penelitian. Hanya indikator udara yang mendapat nilai buruk atau kesan buruk bagi pegawai..

## CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana penulis menganalisis terkait Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja pada Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium sehingga peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium baik.
2. Lingkungan kerja Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium sangat baik.
3. Mengacu pada hasil wawancara tersebut, strategi yang harus dijalankan oleh Perusahaan air minum isi ulang KSM Adenium untuk kedepannya adalah menetapkan target, menetapkan jadwal kerja pasti dan lebih memperhatikan udara yang ada didalam perusahaan, dan untuk menarik konsumen.

## REFERENCES

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, R. (2010). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman. [bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-](http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-)
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Dzulqarnain, M., Syarief, N., & Ruhjatini, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan pada Sub Bagian Keamanan & Transportasi Kementerian Pertanian RI. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 766-780. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1639/1102>
- Edward Efendi Silalahi, & Siti Nurmayanti. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (Blud Pald) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667-676. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i5.5332>

- Fiani, S., Puspita, D., Murhadi, T., Salimi, F., & Aini, Z. (2019). Analisis Kualitas Kerja dan Disiplin Pegawai di Kelurahan Tanjung Buntung. 117-121.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Jumiati, J., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distra, F. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(2), 30. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i2.17431>
- Hasibuan, N. 'Ainun, Sihombing, R., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Nauli Sibolga. *Jesya*, 6(2), 1372-1381. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1325>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171-189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imam Muazansyah. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kualitas pelayanan. *Jurnal Aplikasi Administrasi* , 21(1), 49-61.
- Lidya, E. S., & Butar, E. (2021). Optimalisasi Kualitas Kerja Organisasi Melalui Pendekatan Interpersonal Pemimpin. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(4), 812-820. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Muh. Irfan, Rajindra, & Sarifuddin. T. (2020). Analisis Pengelolaan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sigi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(9), 492-498. <https://doi.org/10.56338/jks.v3i9.1762>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95-106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb
- Prihartantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Unimus*, 8(2), 78-98. <http://jurnal.unimus.ac.id>
- Putra, R. A., & Siahaan, M. (2022). The Influence of Brand Ambassadors, Trust and Advertising on Purchase Decisions on E-commerce Tokopedia (Case Study on Tokopedia E-commerce Users at the Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University, Jakarta). *Jurnal Pendidikan Intelektium*,

- 3(2), 158-172.  
<https://journal.neolectura.com/index.php/intelektium/article/view/860/722>
- Rohmawati, Y., & Kustomo, K. (2020). Analisis Kualitas Air pada Reservoir PDAM Kota Semarang Menggunakan Uji Parameter Fisika, Kimia, dan Mikrobiologi, serta Dikombinasikan dengan Analisis Kemometri. *Walisongo Journal of Chemistry*, 3(2), 100.  
<https://doi.org/10.21580/wjc.v3i2.6603>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50.  
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869-877.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Siahaan, M. (2022). Penyuluhan Masyarakat Kewirausahaan Bidang Ekonomi Kreatif Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Desa Sriamur, Tambun Utara, Bekasi. *Dedikasi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 106-121. <https://doi.org/10.53276/dedikasi.v1i2.10>
- Siahaan, M., & Octarina, Y. (2021). Pengaruh Tingkat Produktivitas Dan Absensi Terhadap Gaji Yang Diterima Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) (Studi Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi). *Mpu Procuratio : Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2), 437-445.
- Sugiyono. (2017). *Desain Penelitian*. Alfabeta.
- Suharto, E., & Thamrin, D. (2012). Program Keluarga Harapan (Pkh): Memotong Mata Rantai Kemiskinan Anak Bangsa. *Jurnal Aspirasi*, 3(1), 1-20.
- Tambunan, A. P., Ekonomi, F., & Methodist, U. (2018). No Title. 4, 175-183.
- Widyatmoko, & Wibowo, A. D. (2020). Peran Kualitas Kerja dan Pelayanan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan CV. Pare Center Kediri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1505-1512.
- Yuliani, W. (2011). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawas Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang. *Human Resources*, 29, 5-10.