

STRATEGI PENINGKATAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. METROLOGI GLOBAL SOLUSI (MGS KALIBRASI) KABUPATEN TANGERANG DENGAN MEMPERTIMBANGKAN ASPEK LINGKUNGAN KERJA MELALUI ANALISIS SWOT

Urfa Kamilah Rozi¹, I Made Aryata²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
urfakamila@gmail.com, dosen01210@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Job Satisfaction, Work Environment,
SWOT Analysis*

JM Classification:

Accessible

DOI:

Abstract

This study aims to formulate strategies to improve employee job satisfaction at PT. Metrologi Global Solusi (MGS Kalibrasi), Kabupaten Tangerang, by considering the work environment through a SWOT analysis approach. The research employed a descriptive qualitative method using data collection techniques such as observations, interviews, paper-based questionnaires, and documentation. Work environment indicators include facilities, noise, air circulation, and work relationships, while job satisfaction indicators cover work itself, wages, promotion, supervision, and coworkers. The analysis results indicate that the company is positioned in quadrant I of the SWOT matrix, reflecting a growth-oriented strategy where internal strengths can be optimized to respond to external opportunities. The strategies formulated in order of priority are: offering subscription-based calibration services, regular equipment updates, development of a technology-based work system, certified technician training, strengthening customer service and after-sales support, gradual investment in new equipment, adding digital features to calibration services, expanding cooperation with educational institutions and new industries, and enhancing digital marketing through social media. These strategies are expected to improve employee job satisfaction in various aspects, including work efficiency, career development opportunities, harmonious coworker relationships, and a modern work system that supports productivity.

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan, antara lain memperoleh laba optimal, mencapai pertumbuhan, dan menjaga kelangsungan usaha. Untuk mencapainya, sumber daya manusia perlu dikelola secara formal dan sistematis. Dalam dunia kerja yang kompetitif, kepuasan kerja

menjadi kunci kesuksesan organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam Suriady dan Sutanto (2024:87), kepuasan rendah berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas layanan, sedangkan kepuasan tinggi mendorong loyalitas, produktivitas, dan kehadiran. Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Suwardi dkk. (2023:32), indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas memadai, kebisingan terkendali, sirkulasi udara baik, dan hubungan kerja harmonis. Pemenuhan kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

PT. Metrologi Global Solusi, didirikan pada 18 September 2017 dan beralamat di Jalan Pemancingan Nomor 144, Cisauk, Kabupaten Tangerang, sebelumnya bernama CV. Metrologi Global Services sejak 4 Agustus 2009. Bergerak di bidang jasa kalibrasi, pelatihan, konsultasi laboratorium, dan pengadaan alat ukur industri. Perusahaan ini masih menghadapi beberapa kendala, antara lain sarana dan prasarana laboratorium yang perlu dilengkapi, adanya satu karyawan yang menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten, peluang promosi jabatan yang masih terbatas, serta strategi promosi digital yang belum berjalan secara optimal. Kendala tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga diperlukan evaluasi dan langkah perbaikan untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penanggung jawab yaitu Manajer Mutu, diketahui kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT. Metrologi Global Solusi terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Kondisi Lingkungan Kerja PT. Metrologi Global Solusi (MGS Kalibrasi)
Kabupaten Tangerang Tahun 2024

Indikator Lingkungan Kerja				
A.	No.	Fasilitas Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
	1.	Lampu (Penerangan)	14	Berfungsi
	2.	<i>Air Conditioner</i> (AC)	14	Berfungsi dengan baik dan mendapatkan perawatan rutin.
	3.	Komputer	9	Berfungsi
	4.	<i>Closed Circuit Television</i> (CCTV)	8	Berfungsi
	5.	Printer	5	Berfungsi
	6.	Dispenser	3	Berfungsi
	7.	Alat Standar Barometer	2	1 unit masih dalam proses kalibrasi di Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG).
	8.	Alat Standar Dwyer Magnehelic	0	Belum ada, sedang diajukan.
	9.	Alat Laboratorium Oven Memmert	0	Belum ada

Indikator Lingkungan Kerja				
A.	No.	Fasilitas Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
	10.	Alat Universal Testing Machine (UTM)	0	Belum ada
	11.	Load Cell	0	Belum ada
	12.	Ruang Administrasi	1	Memadai
	13.	Ruang Manajemen	1	Memadai
	14.	Ruang Gudang Penyimpanan	1	belum memadai, karena luasnya gudang terbatas sehingga tidak dapat menampung banyak peralatan terutama dalam kemasan besar.
	15.	Ruang Dapur	1	Memadai
	16.	Ruang Rapat	1	Memadai
	17.	Musala	1	Memadai
	18.	Toilet	2	Memadai
	19.	Ruang Laboratorium	6	Memadai
Indikator Lingkungan Kerja			Kondisi	
B.	Kebisingan		Tidak ada kebisingan.	
C.	Sirkulasi Udara		Sirkulasi udara yang baik.	
D.	Hubungan Kerja		Hubungan kerja terjalin dengan baik.	

Sumber: Hasil Wawancara dengan Penanggung Jawab (Manajer Mutu), 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa PT. Metrologi Global Solusi masih memerlukan peningkatan sarana alat laboratorium, seperti oven memmert, Universal Testing Machine (UTM), dan Load Cell yang penting untuk akurasi dan keberlanjutan pengujian. Selain itu, prasarana masih perlu diperluas, karena hanya tersedia satu ruang gudang yang belum memadai untuk menyimpan seluruh peralatan.

Kondisi lingkungan kerja tersebut menunjukkan bahwa fasilitas di PT. Metrologi Global Solusi belum sepenuhnya optimal. Kekurangan ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Menurut Afandi dalam Romadon dkk. (2023:808), indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan yang memberikan unsur kepuasan, upah yang sesuai kebutuhan, promosi jabatan sebagai peluang pengembangan karier, pengawas yang memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas, serta rekan kerja yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penanggung jawab yaitu Manajer Mutu terhadap aktivitas karyawan dan berbagai kejadian yang sering terjadi, sehingga memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Metrologi Global Solusi, analisis dapat dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kondisi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Metrologi Global Solusi (MGS Kalibrasi)
Kabupaten Tangerang Tahun 2024

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Kondisi
1.	Pekerjaan	Koordinasi antar divisi berjalan baik. Namun, kurang optimalnya strategi promosi digital memengaruhi peluang perusahaan untuk memperluas pasar dan menciptakan tantangan baru bagi karyawan.
2.	Upah	Upah yang diberikan sudah mencukupi, namun masih terdapat satu karyawan yang menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten.
3.	Promosi Jabatan	Peluang promosi jabatan terbatas karena kebutuhan operasional dianggap sudah tercukupi. Proses seleksi jabatan bersifat tertutup, ditentukan langsung oleh direktur berdasarkan evaluasi kinerja dan kemampuan personel, yang berpotensi membuat karyawan merasa stagnan dalam karier.
4.	Pengawas	Baik
5.	Rekan Kerja	Baik

Sumber: Hasil Wawancara dengan Penanggung Jawab (Manajer Mutu), 2024.

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa PT. Metrologi Global Solusi masih menghadapi beberapa kendala, seperti strategi promosi digital yang belum optimal sehingga menghambat upaya karyawan dalam menarik klien baru dan memperluas jangkauan perusahaan. Dalam sistem penggajian, terdapat satu karyawan pada bagian umum yang menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten. Selain itu, peluang promosi jabatan masih terbatas dengan proses seleksi yang bersifat tertutup.

Melihat kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut, diperlukan pendekatan analisis yang tepat untuk merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Menurut Christanto dalam Zulhami dan Fitriani (2024:456), analisis SWOT merupakan metode untuk memahami kondisi lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan eksternal (peluang dan ancaman) perusahaan. Analisis SWOT ini diharapkan menghasilkan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga mendukung kepuasan kerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sahir (2021:6), metode kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman terhadap suatu fenomena berdasarkan persepsi individu, dengan data yang dikumpulkan menghasilkan analisis deskriptif berupa narasi.

2. Instrumen Penelitian

Setiap penelitian memerlukan instrumen untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, peneliti berperan langsung sebagai pengumpul data melalui wawancara dan observasi, dibantu dengan panduan wawancara, alat perekam suara, telepon genggam untuk merekam dan mengambil foto atau video, buku catatan, bolpoin, serta kuesioner kertas.

3. Unit Analisis

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan PT. Metrologi Global Solusi, yang mencakup persepsi dan pengalaman terkait aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja. Terdapat 5 informan yang memenuhi kriteria, terdiri dari dua informan kunci, yaitu Bapak Teguh Wibowo, A.Md.M. (Manajer Umum) dan Bapak Widodo, S.Si. (Manajer Mutu), yang memberikan gambaran umum dan teknis kondisi lingkungan kerja. Tiga informan utama adalah Ibu Linda Kurnianingrum, S.H. (Manajer Administrasi dan Keuangan), Ibu Isty Aprilianto Putri, A.Md.Ak. (Data Entri), dan Bapak Rofiqo Nur Abdillah, A.Md.P. (Teknisi), yang memberikan perspektif operasional dan teknis secara langsung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan empat teknik pengumpulan data, yaitu observasi (terstruktur dan non-partisipatif) untuk melihat kondisi lapangan secara langsung, wawancara bebas terpimpin untuk memperoleh informasi mendalam dari informan, kuesioner kertas tertutup berbasis skala Likert untuk mengukur komponen SWOT terkait kepuasan kerja dan aspek lingkungan kerja, serta dokumentasi berupa profil perusahaan, sejarah, dan foto-foto penelitian sebagai pendukung hasil observasi dan wawancara.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT, yang mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Faktor internal dan eksternal disusun dalam matriks *Internal Strategic Factors Analysis Summary* (IFAS) dan *External Strategic Factors Analysis Summary* (EFAS). Menurut Riyanto dkk. (2021:38) berpendapat bahwa analisis IFAS adalah analisis yang mempertimbangkan aspek kekuatan dan kelemahan dari faktor internal perusahaan, sedangkan analisis EFAS adalah analisis yang memperhatikan aspek peluang dan ancaman dari faktor eksternal perusahaan.

Menurut Marendra, Aryata, dan Mangasa Tua (2023:908), bobot setiap faktor ditentukan dengan skala 0,0 (tidak penting) sampai 1,0 (paling penting), sedangkan rating menggunakan skala 1 (poor) hingga 4 (outstanding). Untuk faktor positif (kekuatan dan

peluang), rating 1 menunjukkan peluang sangat kecil dan rating 4 menunjukkan peluang sangat besar. Untuk faktor negatif (kelemahan dan ancaman), rating 1 menunjukkan ancaman sangat besar dan rating 4 menunjukkan ancaman sangat kecil. Penentuan bobot dilakukan oleh Manajer Umum, sedangkan rating diberikan oleh lima informan.

Perhitungan rating rata-rata menurut Faradilla dan Hutasuhut (2022:13660), untuk masing-masing faktor dilakukan dengan menjumlah keseluruhan jawaban informan untuk masing-masing faktor kemudian membaginya dengan jumlah informan ($\text{rating} = \frac{\text{total jawaban informan}}{\text{jumlah informan}}$). Setelah diperoleh nilai bobot dan rating maka selanjutnya adalah menjumlahkan skor yaitu bobot dikali rating ($\text{skor} = \text{bobot} \times \text{rating}$), hasilnya dicantumkan pada kolom ke-4. Selanjutnya, skor-skor tersebut dijumlahkan untuk memperoleh total skor pembobotan. Berikut ini adalah tabel matriks IFAS dan EFAS:

Tabel 1.3
Matriks IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*)

Faktor Internal	Bobot	Rating	Bobot × Rating
Kekuatan (<i>Strength</i>)			
1.			
2. dan seterusnya.			
Sub Total			
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)			
1.			
2. dan seterusnya.			
Sub Total			
Total	1		

Sumber: Marendra, Aryata, dan Mangasa Tua (2023:908)

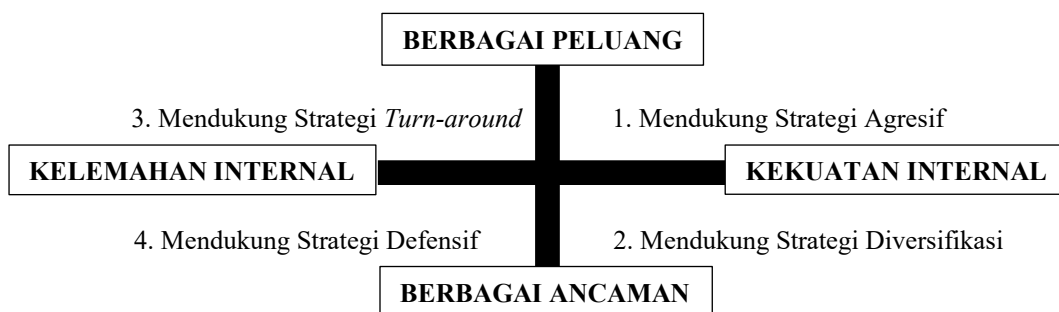
Tabel 1.4
Matriks EFAS (*External Strategic Factors Analysis Summary*)

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Bobot × Rating
Peluang (<i>Opportunities</i>)			
1.			
2. dan seterusnya.			
Sub Total			
Ancaman (<i>Threats</i>)			
1.			
2. dan seterusnya.			
Sub Total			
Total	1		

Sumber: Marendra, Aryata, dan Mangasa Tua (2023:908)

Setelah tabel matriks IFAS dan EFAS disusun, tahap berikutnya adalah memetakan hasil penilaian ke dalam diagram analisis SWOT untuk menentukan posisi perusahaan berdasarkan kombinasi faktor internal serta faktor eksternal. Posisi ini digambarkan dalam empat kuadran yang mewakili strategi sesuai kondisi perusahaan. Menurut Riyanto dkk.

(2021:59), penentuan posisi dilakukan dengan menghitung koordinat menggunakan dua rumus, yaitu Koordinat Analisis Internal yang diperoleh dari pengurangan sub total kekuatan dengan kelemahan, serta Koordinat Analisis Eksternal yang diperoleh dari pengurangan sub total peluang dengan ancaman. Berikut ini adalah gambar dari diagram analisis SWOT:



Gambar 1.1
Diagram Analisis SWOT

Keterangan dari keempat kuadran dalam diagram analisis SWOT menurut Kurniasih dkk. (2021:88), yaitu:

1. Kuadran 1 Strategi Agresif (Positif-Positif): Organisasi kuat secara internal dan memiliki peluang eksternal besar. Disarankan ekspansi dan pertumbuhan agresif.
2. Kuadran 2 Strategi Diversifikasi (Positif-Negatif): Organisasi kuat namun menghadapi ancaman eksternal besar. Disarankan memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi ancaman melalui variasi strategi.
3. Kuadran 3 Strategi *Turn-Around* (Negatif-Positif): Organisasi lemah secara internal namun memiliki peluang besar. Fokus pada perbaikan internal untuk menangkap peluang.
4. Kuadran 4 Strategi Defensif (Negatif-Negatif): Organisasi lemah dan menghadapi ancaman. Disarankan bertahan sambil membenahi diri hingga situasi membaik.

Setelah posisi perusahaan diketahui melalui diagram analisis SWOT, tahap berikutnya adalah menyusunnya ke dalam matriks SWOT. Menurut Kurniasih dkk. (2021:83), matriks SWOT merupakan alat untuk merumuskan faktor strategis organisasi dengan menyesuaikan kekuatan dan kelemahan internal terhadap peluang dan ancaman eksternal, sehingga dihasilkan empat alternatif strategi yang sesuai. Berikut ini adalah tabel matriks SWOT:

Tabel 1.5
Matriks SWOT

Internal Eksternal	Strengths (S) Kekuatan Internal	Weaknesses (W) Kelemahan Internal
Opportunities (O) Peluang Eksternal	(S-O) Strategi yang menggunakan kekuatan dengan peluang yang ada	(W-O) Strategi yang meminimalkan kelemahan yang ada dengan memanfaatkan peluang
Threats (T) Ancaman Eksternal	(S-T) Strategi dengan memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi ancaman	(W-T) Strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber: Riyanto dkk. (2021:62)

Keterangan dari tabel matriks SWOT menurut Riyanto dkk. (2021:62), yaitu:

1. Strategi S-O (*Strengths-Opportunities*): Strategi yang diterapkan dengan memanfaatkan peluang yang ada secara maksimal dengan kekuatan yang dimiliki organisasi.
2. Strategi S-T (*Strengths-Threats*): Strategi yang digunakan dengan memanfaatkan kekuatan perusahaan untuk mengatasi ancaman yang ada.
3. Strategi W-O (*Weaknesses-Opportunities*): Strategi yang diterapkan dengan memanfaatkan peluang yang ada sambil mengurangi kelemahan yang dimiliki.
4. Strategi W-T (*Weaknesses-Threats*): Strategi ini diterapkan dengan pendekatan defensif, berfokus pada pengurangan kelemahan serta upaya menghindari ancaman yang ada.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono dalam Rahayu dan Rindrayani (2025:343), keabsahan data pada penelitian kualitatif mencakup uji validitas internal (*credibility*), validitas eksternal (*transferability*), reliabilitas (*dependability*), dan objektivitas (*confirmability*). Dalam penelitian ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah:

1. Validitas Internal dijaga melalui pengamatan mendalam dan berkelanjutan terhadap peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, didukung dokumentasi berupa foto, video, dan rekaman audio. Hasil wawancara ditinjau kembali kepada informan, serta dilakukan diskusi sejawat untuk memastikan keakuratan data.
2. Validitas Eksternal dicapai dengan penyusunan laporan yang rinci, jelas, dan menggunakan bahasa mudah dipahami agar temuan dapat diterapkan pada situasi serupa.
3. Reliabilitas dijamin dengan memverifikasi hasil secara langsung, menggunakan metode pengumpulan data yang beragam (observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi), serta melakukan pemeriksaan silang dengan penelitian relevan.

4. Objektivitas dijaga melalui triangulasi metode dan sumber data, pencatatan proses penelitian secara sistematis, refleksi diri peneliti terhadap potensi bias, serta keterlibatan informan dalam *member checking*.

Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, data penelitian ini menjadi akurat, konsisten, bebas bias, dan relevan untuk diterapkan pada konteks serupa.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini disajikan hasil perhitungan dalam tabel hasil matriks IFAS dan EFAS:

Tabel 1.6
Hasil Matriks IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*)

No.	Faktor Internal	Bobot	Rating	Bobot × Rating
Kekuatan (<i>Strength</i>)				
1.	Perusahaan memiliki fasilitas berupa peralatan laboratorium yang sudah terkalibrasi dengan baik, sehingga mendukung akurasi hasil pengujian.	0,1	4,0	0,4
2.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan eksternal maupun internal, sehingga mendukung konsentrasi karyawan dan kelancaran aktivitas kerja.	0,1	3,8	0,38
3.	Perusahaan berhasil menciptakan kondisi ideal untuk kalibrasi di laboratorium dan ruang kerja lainnya dengan mengatur sirkulasi udara, suhu, kelembapan, serta menjaga kebersihan secara konsisten.	0,1	4,0	0,4
4.	Hubungan antara atasan dan karyawan, serta antar sesama karyawan, terjalin baik dan saling mendukung. Hal ini didorong oleh kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dalam rapat koordinasi mingguan.	0,1	4,0	0,4
5.	Perusahaan memiliki pengawasan yang efektif dengan arahan jelas dari Manajer dan dukungan Direktur.	0,1	4,0	0,4
Sub Total		0,5		1,98
Kelemahan (<i>Weakness</i>)				
1.	Keterbatasan anggaran untuk pengadaan sarana pendukung seperti beberapa alat laboratorium yang belum tersedia, dan prasarana berupa gudang penyimpanan yang kurang memadai.	0,1	3,4	0,34
Kelemahan (<i>Weakness</i>)				
2.	Kurangnya promosi jabatan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.	0,1	3,6	0,36
3.	Terdapat karyawan yang gajinya masih di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK).	0,1	3,6	0,36
4.	Strategi promosi digital perusahaan yang kurang terencana dengan baik, seperti pengelolaan media sosial yang belum maksimal, dapat mengurangi daya tarik perusahaan di pasar dan menghambat pengembangan bisnis, yang berdampak pada pekerjaan karyawan dalam menarik klien baru dan memperluas jangkauan perusahaan.	0,2	3,0	0,6
Sub Total		0,5		1,66
TOTAL		1		3,64

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner informan, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, terlihat bahwa faktor kekuatan memiliki nilai skor sebesar 1,98 sedangkan faktor kelemahan memiliki nilai skor sebesar 1,66. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Metrologi Global Solusi memiliki kekuatan yang lebih dominan

dibandingkan kelemahan dalam menentukan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan kerja.

Tabel 1.7
Hasil Matriks EFAS (*External Strategic Factors Analysis Summary*)

No.	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Bobot × Rating
Peluang (<i>Opportunity</i>)				
1.	Terdapat vendor <i>maintenance Air Conditioner</i> (AC) yang dapat mendukung kenyamanan kerja melalui perawatan rutin pada fasilitas pendingin udara, memberikan peluang untuk memastikan kondisi suhu dalam laboratorium tetap terjaga sesuai standar yang diperlukan.	0,1	4,0	0,4
2.	Tersedia vendor atau penyedia layanan motivasi dan pelatihan eksternal yang fokus pada peningkatan keterampilan teknis karyawan, memberikan peluang untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja.	0,1	3,8	0,38
3.	Peningkatan kesadaran tentang pentingnya standar kualitas dalam pengujian dan kalibrasi, didukung oleh teknologi modern dan media sosial, menciptakan peluang untuk menarik klien baru yang membutuhkan layanan dengan tingkat akurasi tinggi sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.	0,1	3,8	0,38
4.	Kemitraan dengan universitas atau lembaga pendidikan, baik melalui riset bersama maupun program magang, memberikan peluang untuk pengembangan ilmu pengetahuan, inovasi di bidang kalibrasi, serta mendapatkan bakat baru yang potensial.	0,2	3,4	0,68
Sub Total		0,5		1,84
Ancaman (<i>Threat</i>)				
1.	Persaingan dengan perusahaan sejenis yang dapat merekrut atau <i>hijack</i> karyawan dengan menawarkan fasilitas atau hubungan kerja yang lebih baik, berpotensi menarik karyawan untuk pindah, sehingga mempengaruhi stabilitas sumber daya manusia di perusahaan.	0,1	3,0	0,3
2.	Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan pemerintah daerah dapat menambah beban biaya perusahaan, terutama jika tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas, yang dapat berdampak negatif pada keuntungan perusahaan.	0,1	3,6	0,36
3.	Ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, yang tercermin dari adanya rekan kerja yang menawarkan peluang pekerjaan di perusahaan lain, dapat mengurangi stabilitas hubungan kerja dan meningkatkan risiko <i>turnover</i> karyawan.	0,3	3,2	0,96
Sub Total		0,5		1,62
TOTAL		1		3,46

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner informan, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai skor peluang sebesar 1,84 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai skor ancaman sebesar 1,62. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Metrologi Global Solusi memiliki potensi eksternal yang cukup kuat untuk dimanfaatkan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Setelah perhitungan matriks IFAS dan EFAS, langkah selanjutnya menyusun diagram analisis SWOT. Dalam menentukan strategi, diperlukan penegasan posisi perusahaan dalam sumbu kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan ancaman. Posisi ini dihitung berdasarkan koordinat yang diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

Rumus Koordinat Analisis Internal = Skor Total Kekuatan - Skor Total Kelemahan

$$= 1,98 - 1,66$$

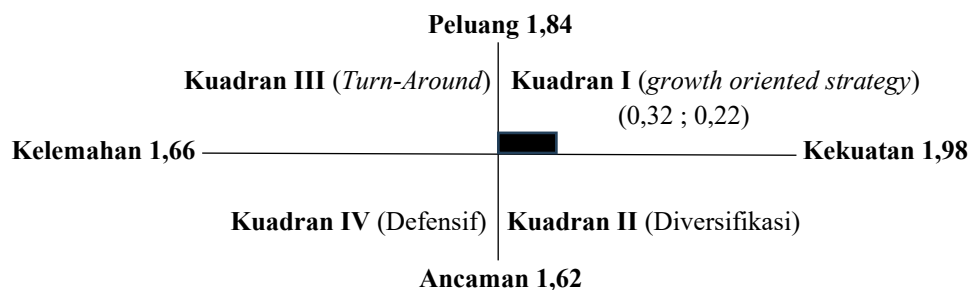
$$= 0,32$$

Rumus Koordinat Analisis Eksternal = Skor Total Peluang - Skor Total Ancaman

$$= 1,84 - 1,62$$

$$= 0,22$$

Berdasarkan hasil perhitungan matriks IFAS dan EFAS serta koordinat analisis internal dan eksternal, posisi strategi PT. Metrologi Global Solusi diagram analisis SWOT empat kuadran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2
Hasil Diagram Analisis SWOT

Berdasarkan hasil analisis SWOT, koordinat strategi PT. Metrologi Global Solusi berada di Kuadran I (0,32 ; 0,22), yang menunjukkan kondisi *Growth-Oriented Strategy* atau strategi pertumbuhan agresif. Strategi ini memanfaatkan kekuatan internal untuk meraih peluang eksternal secara optimal melalui tiga pendekatan utama: penetrasi pasar (meningkatkan pangsa pasar dan penggunaan layanan melalui pemasaran intensif), pengembangan pasar (memperluas jangkauan layanan ke segmen atau wilayah baru), dan pengembangan produk (menyempurnakan atau menciptakan produk/layanan baru untuk meningkatkan daya saing). Strategi yang telah diidentifikasi kemudian dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 1.8
Strategi SWOT

No.	Strategi Pertumbuhan yang Agresif (<i>Growth-Oriented Strategy</i>)	Strategi SWOT	
1.	Penetrasi Pasar (<i>Market Penetration</i>)	S-O W-O S-T W-T	1. Melakukan penetrasi pasar dengan meningkatkan pemasaran digital melalui Instagram, Facebook, Twitter (X), dan YouTube untuk memperkenalkan layanan kalibrasi, pelatihan, dan konsultasi ke lebih banyak pelanggan, memperkuat loyalitas klien, serta mendukung kepuasan kerja terhadap hubungan kerja.

No.	Strategi Pertumbuhan yang Agresif (<i>Growth-Oriented Strategy</i>)	Strategi SWOT	
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Melakukan penetrasi pasar dengan menawarkan paket layanan kalibrasi berkala (<i>subscription-based</i>) agar pelanggan tetap menggunakan layanan secara rutin, meningkatkan hubungan kerja jangka panjang dan kepuasan terhadap pengawas. 3. Melakukan penetrasi pasar dengan memperkuat layanan <i>customer service</i> dan <i>after-sales support</i> agar pelanggan lebih puas dengan respons cepat dan solusi yang diberikan, meningkatkan kepuasan kerja terhadap pengawas dan rekan kerja.
2.	Pengembangan Pasar (<i>Market Development</i>)	S-O W-O S-T W-T	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengembangan pasar dengan menjalin kemitraan dengan universitas dan lembaga pendidikan untuk membuka peluang magang dan perekrutan tenaga kerja baru yang memahami pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Ini juga memberikan peluang promosi jabatan dan meningkatkan kepuasan kerja. 2. Melakukan pengembangan pasar dengan menjalin lebih banyak kerja sama dengan institusi pendidikan dan industri baru agar jangkauan layanan semakin luas, serta menciptakan peluang bagi tenaga kerja baru. 3. Melakukan pengembangan pasar dengan mengembangkan pelatihan bersertifikasi bagi teknisi untuk meningkatkan kompetensi serta memberikan peluang karier bagi karyawan.
3.	Pengembangan Produk (<i>Product Development</i>)	S-O W-O S-T W-T	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengembangan produk dengan melakukan pembaruan peralatan secara berkala untuk memastikan akurasi layanan kalibrasi tetap terjaga, mendukung efisiensi kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja terhadap pengawas dan rekan kerja. 2. Melakukan pengembangan produk dengan menambah fitur digital pada layanan kalibrasi, seperti data <i>real-time</i> dan laporan otomatis, guna meningkatkan daya saing serta memenuhi kebutuhan pelanggan yang lebih kompleks. 3. Melakukan pengembangan produk dengan melakukan investasi bertahap dalam pengadaan alat baru guna meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas layanan, mendukung kepuasan kerja terhadap pengawas dan hubungan kerja. 4. Melakukan pengembangan produk dengan mengembangkan sistem kerja berbasis teknologi, seperti <i>dashboard</i> manajemen data kalibrasi untuk menyederhanakan proses administrasi dan pelacakan status alat, guna meningkatkan efisiensi layanan serta mendukung kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan pengawas.

Data diolah dari hasil analisis SWOT dan data penelitian, 2025.

Langkah selanjutnya adalah menentukan prioritas strategi untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan metode USG (*Urgency, Seriousness, Growth*). Menurut Herawan (2020:146), metode ini menetapkan prioritas berdasarkan tiga faktor utama: *Urgency* (tingkat keterdesakan pelaksanaan strategi), *Seriousness* (dampak jika strategi tidak segera dijalankan), dan *Growth* (potensi berkembangnya masalah jika strategi ditunda). Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menunjukkan prioritas terendah dan skor 5

prioritas tertinggi. Hasil penilaian ini digunakan untuk menentukan strategi yang paling mendesak, berdampak besar, dan berpotensi menimbulkan masalah lebih luas jika tidak segera diimplementasikan.

Tabel 1.9
Prioritas Strategi dengan Metode USG (*Urgency, Seriousness, Growth*)

No.	Strategi	U	S	G	Total	Prioritas
1.	Melakukan penetrasi pasar dengan meningkatkan pemasaran digital melalui Instagram, Facebook, Twitter (X), dan YouTube untuk memperkenalkan layanan kalibrasi, pelatihan, dan konsultasi ke lebih banyak pelanggan, memperkuat loyalitas klien, serta mendukung kepuasan kerja terhadap hubungan kerja.	3	3	2	8	7
2.	Melakukan penetrasi pasar dengan menawarkan paket layanan kalibrasi berkala (<i>subscription-based</i>) agar pelanggan tetap menggunakan layanan secara rutin, meningkatkan hubungan kerja jangka panjang dan kepuasan terhadap pengawas.	5	5	5	15	1
3.	Melakukan pengembangan pasar dengan menjalin kemitraan dengan universitas dan lembaga pendidikan untuk membuka peluang magang dan perekrutan tenaga kerja baru yang memahami pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Ini juga memberikan peluang promosi jabatan dan meningkatkan kepuasan kerja.	3	3	3	9	6
4.	Melakukan pengembangan produk dengan melakukan pembaruan peralatan secara berkala untuk memastikan akurasi layanan kalibrasi tetap terjaga, mendukung efisiensi kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja terhadap pengawas dan rekan kerja.	4	5	5	14	2
5.	Melakukan pengembangan produk dengan menambah fitur digital pada layanan kalibrasi, seperti data <i>real-time</i> dan laporan otomatis, guna meningkatkan daya saing serta memenuhi kebutuhan pelanggan yang lebih kompleks.	4	3	3	10	5
6.	Melakukan pengembangan pasar dengan menjalin lebih banyak kerja sama dengan institusi pendidikan dan industri baru agar jangkauan layanan semakin luas, serta menciptakan peluang bagi tenaga kerja baru.	3	3	3	9	6
7.	Melakukan pengembangan pasar dengan mengembangkan pelatihan bersertifikasi bagi teknisi untuk meningkatkan kompetensi serta memberikan peluang karier bagi karyawan.	4	4	4	12	3
8.	Melakukan pengembangan produk dengan melakukan investasi bertahap dalam pengadaan alat baru guna meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas layanan, mendukung kepuasan kerja terhadap pengawas dan hubungan kerja.	4	4	3	11	4
9.	Melakukan pengembangan produk dengan mengembangkan sistem kerja berbasis teknologi , seperti <i>dashboard</i> manajemen data kalibrasi untuk menyederhanakan proses administrasi dan pelacakan status alat,	5	5	4	14	2

No.	Strategi	U	S	G	Total	Prioritas
	guna meningkatkan efisiensi layanan serta mendukung kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan pengawas.					
10.	Melakukan penetrasi pasar dengan memperkuat layanan customer service dan after-sales support agar pelanggan lebih puas dengan respons cepat dan solusi yang diberikan, meningkatkan kepuasan kerja terhadap pengawas dan rekan kerja.	4	4	4	12	3

Sumber: Hasil kuesioner penilaian metode USG (Urgency, Seriousness, Growth), 2025.

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil penilaian USG oleh informan kunci, strategi prioritas utama peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Metrologi Global Solusi adalah penetrasi pasar melalui penawaran paket layanan kalibrasi berkala (skor 15). Strategi ini dinilai sangat mendesak, berdampak serius jika tertunda, berpotensi menimbulkan masalah berkembang, serta mampu meningkatkan pendapatan dan kerja sama tim. Prioritas kedua (skor 14) mencakup dua strategi pengembangan produk: (1) pembaruan peralatan secara berkala untuk menjaga akurasi dan efisiensi kerja; (2) pengembangan sistem kerja berbasis teknologi seperti dashboard manajemen data kalibrasi untuk mempermudah administrasi dan pelacakan.

Prioritas ketiga (skor 12) juga mencakup dua strategi: pengembangan pasar melalui pelatihan bersertifikasi bagi teknisi untuk meningkatkan kompetensi dan peluang karier, serta penetrasi pasar melalui penguatan layanan *customer service* dan *after-sales support* guna meningkatkan kepuasan pelanggan dan kerja sama tim.

Secara keseluruhan, strategi yang menitikberatkan pada kontinuitas layanan, efisiensi kerja, pemanfaatan teknologi, peningkatan kompetensi, dan penguatan hubungan kerja internal menjadi fokus utama dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Lingkungan kerja di PT. Metrologi Global Solusi secara umum sudah mendukung aktivitas kerja, terlihat dari kondisi kebisingan yang terkendali, sirkulasi udara yang sesuai kebutuhan, serta hubungan kerja yang harmonis. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti fasilitas alat laboratorium yang perlu dilengkapi serta gudang penyimpanan belum memadai, sehingga secara tidak langsung dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini cukup baik dalam hal pengawasan, hubungan antar rekan kerja, dan koordinasi lintas divisi. Namun demikian, masih terdapat ketidakpuasan pada aspek pekerjaan terkait strategi promosi digital yang belum optimal, upah

yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten bagi satu karyawan, serta terbatasnya peluang promosi jabatan yang dapat menghambat pengembangan karier.

Hasil analisis SWOT menempatkan perusahaan pada posisi strategi agresif (kuadran I) yang berorientasi pada pertumbuhan, yang menunjukkan bahwa kekuatan internal dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meraih peluang eksternal. Strategi utama yang dihasilkan meliputi penetrasi pasar melalui penawaran paket layanan kalibrasi berkala, pengembangan produk melalui pembaruan peralatan dan pengembangan sistem kerja berbasis teknologi, pengembangan pasar melalui pelatihan bersertifikat bagi teknisi, serta penetrasi pasar melalui penguatan layanan customer service dan after-sales support. Seluruh strategi ini mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faradilla, M., & Hutasuhut, J. (2022). Analisis Strategi Pemasaran pada Usaha Budidaya Ikan Lele di Desa Pekan Tanjung Beringin Kecamatan Tanjung Beringin Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13655–13664. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4610>
- Herawan, L. (2020). Pemilihan Metode Penataan Arsip Inaktif Konvensional di Records Center Arsip Nasional Republik Indonesia. *Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 13(2), 132–156. <https://doi.org/10.22146/khazanah.56509>
- Kurniasih, D., Rusfiana, Y., Subagyo, A., & Nuradhawati, R. (2021). *Teknik Analisa*. Bandung: Alfabeta.
- Legionosuko, T., Widjayanto, J., Apriyanto, I. N. P., & Wibowo, K. (2020). *Analisis Adaptif, Dinamisasi Metode Analisis SWOT*. Bogor: Universitas Pertahanan.
- Marendra, I. G., Aryata, I. M., & Mangasa Tua, R. B. (2023). SWOT Analysis and Value Proposition Canvas as a Business Development Strategy for Tirta Sasmita Mineral Water. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 1(10), 905–920. <https://doi.org/10.55927/marcopolo.v1i10.7024>
- Rahayu, R., & Rindrayani, S. R. (2025). Menguji Keabsahan Data Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, 3(2), 341–345.
- Riyanto, S., Azis, M. N. L., & Putera, A. R. (2021). *Analisis SWOT sebagai Penyusunan Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Romadon, T., Nandang, N., & Apriani, Z. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 807–813. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1015>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Suriady, S. A., & Sutanto, E. M. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan PT “XYZ.” *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 87–95. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v5i2.269>

Suwardi, L. K., Limgiani, Mere, K., & Dullah, M. (2023). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, 4(1), 32–36.

Zulhami, M. F., & Fitriani, R. (2024). Penggunaan Analisis SWOT Dalam Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 454–467. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12743233>