

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM WITEL BANDUNG

### ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCED EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT TELKOM WITEL BANDUNG

**Rifka Zahra<sup>1</sup>, Alini Gilang S.H.,MM.<sup>2</sup>**

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom  
rifkazahra8@gmail.com<sup>1</sup>, alinigilang55@gmail.com<sup>2</sup>

#### **Abstrak**

PT Telkom Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia berkembang semakin pesat dengan persaingan diantara perusahaan jasa telekomunikasi yang semakin ketat. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien.

Penelitian ini membahas faktor-faktor produktivitas yang menggunakan teori [1] terdiri 6 faktor yaitu pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, kebijakan pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yang paling dominan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Telkom Witel Bandung. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 63 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling random. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik analisis menggunakan analisis faktor, perhitungan menggunakan SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis faktor, terbentuk dari satu faktor yaitu faktor Produktivitas Kerja. Faktor dominan disini yaitu produktivitas kerja dengan nilai sebesar 3.817 dan nilai variance sebesar 63,616%.

**Kata Kunci :** Analisis Faktor, Produktivitas, PT Telkom Witel Bandung

#### **Abstract**

*PT Telkom Indonesia (Persero) is a company that operated in the field of information, communication services and technology in Indonesia has grow rapidly with the tight competition between other telecommunication service companies. Productivity is the comparison between the kind of work with materials, time, and energy that use the existing resources effectively and efficiently.*

*This study discusses the productivity factors using [2] theory which consists of 6 factors, such as education and training, nutrition and health, income and social security, job opportunity, managerial capability, and government policy. This study aims to determine the most dominant and what factors affect the productivity of work in Telkom Witel Bandung. The population of this study are 63 respondents using random sampling technique. This research is a descriptive quantitative research. Analysis technique is using analysis factor, the calculation is using SPSS version 22.*

*Based on the results of data processing with factor analysis, formed from one factor that is the factor Work Productivity. Dominant factor here is work productivity with value equal to 3,817 and variance value equal to 63,616%.*

**Keywords:** Factor Analysis, Productivity, PT Telkom Witel Bandung

#### **1. Pendahuluan**

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode "TLK".

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi Telkom menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia [3]. Saat ini perkembangan teknologi informasi dan layanan telekomunikasi di Indonesia berkembang semakin

pesat dengan persaingan diantara perusahaan jasa telekomunikasi yang semakin ketat. Pesaing PT Telkom Indonesia diantaranya XL, Indosat, Smartfren, 3. Persaingan ketat tersebut menuntut manajemen perusahaan menghasilkan kinerja terbaik diantaranya melalui peningkatan pada produktivitas karyawan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien [4]. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Witel Bandung untuk mendorong produktivitas kerja dari sumber data yang didapat oleh penulis agar meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:344-345) yaitu: Pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, kebijakan pemerintah yang akan menjadi acuan perusahaan untuk mengatur atau meningkatkan produktivitas kerja yang ada di Witel Bandung.

Tabel 1.1

Jumlah Presentase Penilaian Sasaran Kinerja Individu (Produktivitas Kerja) Witel Bandung pada tahun 2015 dan 2016

Nilai SKI	Range	Keterangan	Tahun 2015	Tahun 2016
P1	$\geq 110\%$	Istimewa	0%	0%
P2	$\geq 103\% \text{ s.d } \leq 110\%$	Baik Sekali	45.7%	57.1%
P3	$\geq 96\% \text{ s.d } \leq 103\%$	Baik	50%	38.6%
P4	$\geq 90\% \text{ s.d } \leq 96\%$	Kurang	4.3%	4.3%
P5	$< 90\%$	Kurang Sekali	0%	0%

Sumber: Data olahan Witel Bandung

Tabel diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Witel Bandung pada periode tahun 2015 dan 2016 terdapat pencapaian yang fluktuatif. Pada tahun 2015 dan 2016 masih belum ada yang mencapai prestasi istimewa (P1), kemudian prestasi baik sekali (P2) yang setiap tahunnya meningkat. Namun prestasi baik (P3) mengalami penurunan setiap tahunnya. Namun, terdapat pencapaian prestasi kurang (P4) sebesar 4,3% setiap tahunnya.

Dari tabel diatas bahwa produktivitas kerja karyawan di Witel Bandung dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, akan tetapi disetiap tahun 2015 dan 2016 terdapat karyawan dengan pencapaian prestasi kurang (P4). Idealnya seorang karyawan pada produktivitas kerja di Witel Bandung ini pada pencapaian minimum prestasi Baik (P3) karena seorang karyawan menjalankan dengan baik seluruh pekerjaannya. Jika produktivitas kerja Witel Bandung kurang baik maka hasil kinerja karyawan akan tidak produktif, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di Witel Bandung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff HR & CDC Witel Bandung beliau mengatakan bahwa di Witel Bandung mengutamakan penjualan Indihome. Jika ada kendala pada Indihome tersebut para karyawan langsung menuju lokasi yang memiliki kendala atau kerusakan pada Indihome. Tetapi dilihat dari jumlah karyawan yang kurang dengan banyaknya permintaan perbaikan Indihome, karyawan hanya bisa bergantian dengan beberapa karyawan lain setiap harinya.

Produktivitas kerja karyawan di Witel Bandung dinilai dari prestasi kinerja individu karyawan, mengalami peningkatan tiap tahunnya. Namun, dilihat dari prestasi kinerja individu karyawan masih ada pencapaian kurang (P4) ditiap tahunnya. Hal inilah yang perlu ditingkatkan Witel Bandung agar dapat mencapai hasil kinerja yang tinggi supaya mencapai tujuan. Sehingga kesuksesan Witel Bandung mengelola sumber daya manusia dapat dikatakan berhasil. Hal inilah yang melatar belakangi Witel Bandung untuk mengelola karyawan baru agar produktivitas kerja yang dihasilkan tinggi

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul: "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung".

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia [5]. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial) [6].

### 2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

[7] Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan  
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan Pengadaan  
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengembangan  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Kompensasi  
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. Pengintegrasian  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. Pemeliharaan  
Pemeliharaan yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan  
Kedisiplinan yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- j. Pemberhentian  
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhir kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

### 2.3 Pengertian Produktivitas

[8] Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

### 2.4 Faktor-Faktor Produktivitas

Ada 6 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu [9]:

- a. Pendidikan dan pelatihan  
Pendidikan: membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan lebih cepat. pelatihan yaitu membentuk dan meningkatkan keahlian seorang pegawai.
- b. Gizi dan kesehatan  
Gizi dan kesehatan yang baik, memberi kemampuan, kesegaran fisik dan mental dalam bekerja.
- c. Penghasilan dan jaminan sosial  
Penghasilan dan jaminan sosial (imbalan) dapat mendorong seseorang bekerja lebih giat dan produktif. Membantu seseorang dalam memenuhi kebutuhan.

- d. Kesempatan kerja  
Kesempatan kerja meliputi beberapa hal: Kesempatan berkarya, Kesempatan menikmati kerja sesuai pendidikan dan keterampilan, Kesempatan mengembangkan diri
- e. Kemampuan manajerial pimpinan  
Dalam manajemen sumber daya manusia, optimalisasi sumber daya manusia dapat dilakukan dengan:
  - 1) Perencanaan pegawai (penerimaan pegawai, penempatan, sikap perilaku)
  - 2) Hubungan antara pimpinan dan pegawai
  - 3) Kelengkapan sarana prasarana
  - 4) Meningkatkan lingkungan kerja
  - 5) Program pelatihan di dalam dan di luar perusahaan
- f. Kebijakan pemerintah  
Semua kebijakan yang dikeluarkan pemerintah khususnya dibidang: teknologi, perizinan usaha, investasi.

### 2.5 Pengukuran Produktivitas

[10] Tingkat pengukuran produktivitas:

- a. Pengukuran Produktivitas tingkat nasional (makro)
- b. Pengukuran Produktivitas tingkat industri (sektor)
- c. Pengukuran Produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
- d. Pengukuran Produktivitas tingkat produksi (parsial)

Produktivitas pegawai termasuk pengukuran produktivitas parsial.

### 2.6 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini membahas masalah yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya pada karyawan PT Telkom Witel Bandung yang disesuaikan dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya.

Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber: Sedarmayanti (2017:344-345)

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme [11]. Penelitian deskriptif yaitu saat dalam penelitian tersebut peneliti tidak membuat perbandingan variabel terhadap sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain [12]. Tujuan penelitian deskriptif bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Witel Bandung.

#### a. Populasi

[13] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Telkom Witel Bandung dengan jumlah karyawan 164 orang.

#### b. Sampel

[14] Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus Solvin.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Jumlah sampel yang ada pada penelitian ini yaitu sejumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah metode *simple random sampling* [15] dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Peneliti mengambil *teknik random sampling* agar sampel nya tidak menentu bukan saja dari bagian *HR&CDC* tapi berbagai bagian di Witel Bandung seperti *Customer Care, Wholesale Access Network, Logistik dan General, Finance* dan lain-lainnya.

#### c. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis faktor. Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [16]. Berikut tahapan analisis faktor [17]:

- 1) Menilai Variabel yang Layak
- 2) Proses *Factoring* dan Rotasi
- 3) Penamaan Faktor yang terbentuk (*Labelling*)

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan hasil pengolahan dan penghitungan data penelitian yang dilakukan dengan membagi skor total dengan skor ideal dari jawaban masing-masing pernyataan kuesioner. Presentase seluruh variabel produktivitas kerja karyawan di Witel Bandung presentase paling tertinggi yaitu pendidikan dan pelatihan sebesar 80,7% termasuk kategori tinggi, lalu gizi dan kesehatan yaitu sebesar 74,9% termasuk kategori tinggi, kesempatan kerja juga memiliki jumlah presentase sebesar 74,9% termasuk kategori tinggi, kemampuan manajerial pimpinan yaitu sebesar 74,1% termasuk kategori tinggi, penghasilan dan jaminan sosial yaitu sebesar 70,8% termasuk kategori cukup, dan kebijakan pemerintah yaitu sebesar 70,8% termasuk kategori cukup.

##### 4.2 Analisis Faktor

Dibawah ini tahapan analisis faktor :

###### a. Menilai Variabel yang Layak

Tahapan pertama pada analisis faktor yaitu menilai mana saja variabel yang dianggap layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya [18].

###### 1) KMO dan Bartlett's Test

Tabel 4.1  
KMO dan Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	190.867
	df
	15
	Sig.
	.000

Tabel 4.1 diketahui bahwa KMO Measure of sampling Adequacy (MSA) yaitu 0,864 angka MSA yaitu  $> 0,5$  hal ini menunjukkan bahwa variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Dapat dilihat juga angka Bartlett's Test of Sphericity sebesar 190,867 dengan signifikan 0,000 hal ini bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikan  $< 0,05$ ).

###### 2) Anti Image Matrices

Tahap selanjutnya yaitu menentukan data yang layak dalam proses analisis faktor yang sudah dijelaskan diawal pengujian angka menggunakan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA).

Tabel 4.2  
Anti Image Matrices

NO	Faktor-Faktor	Nilai MSA
1.	Pendidikan dan Pelatihan	0,912
2.	Gizi dan Kesehatan	0,892
3.	Penghasilan dan Jaminan Sosial	0,893
4.	Kesempatan Kerja	0,894
5.	Kemampuan Manajerial Pimpinan	0,822
6.	Kebijakan Pemerintah	0,816

Sumber: Hasil data olahan SPSS 22

Tabel diatas menunjukkan nilai MSA berada pada nilai  $> 0,5$ . sehingga semua faktor yang dikatakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke analisis faktor berikutnya.

#### b. Proses *Factoring* dan Rotasi

Tahapan-tahapannya dilakukan menggunakan pengujian *communalities*, *total variance explained*, *scree plot*, *component matrix*, *factor loadings* akan dijelaskan dibawah ini:

##### 1) *Communalities*

Tabel 4.3  
Communalities

	Initial	Extraction
Pendidikan dan Pelatihan	1.000	.656
Gizi dan Kesehatan	1.000	.551
Penghasilan dan Jaminan Sosial	1.000	.654
Kesempatan Kerja	1.000	.424
Kemampuan Manajerial Pimpinan	1.000	.767
Kebijakan Pemerintah	1.000	.765

Dari tabel 4.3 terlihat hampir seluruh variabel mencapai angka *Communalities*  $> 0,5$  kecuali variabel kesempatan kerja memiliki angka 0,424. *Communalities* pada dasarnya adalah jumlah varian (bisa dalam persentase) suatu variabel mula-mula yang dapat dijelaskan oleh faktor yang ada [19]. Variabel pendidikan dan pelatihan memiliki jumlah sebesar 0,656 variabel ini bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk variabel lainnya, memiliki ketentuan bahwa semakin besar communalities sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

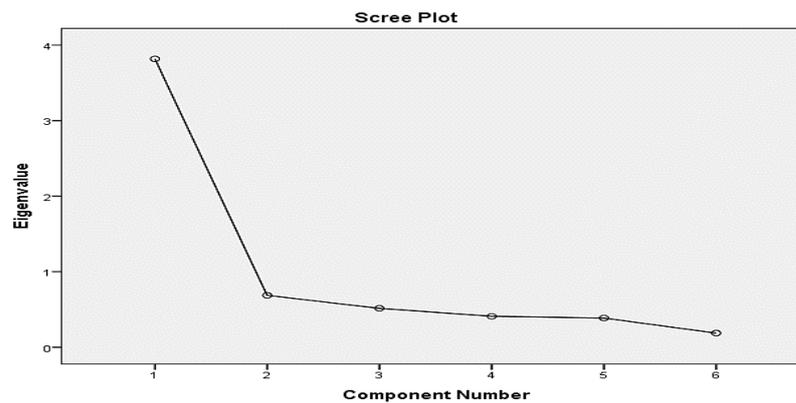
##### 2) *Total Variance Explained*

Tabel 4.4  
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.817	63.616	63.616	3.817	63.616	63.616
2	.686	11.437	75.053			
3	.515	8.576	83.629			
4	.410	6.830	90.459			
5	.386	6.438	96.897			
6	.186	3.103	100.000			

*Total Variance Explained*, digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor yang terbentuk, faktor yang terbentuk memiliki nilai *eigenvalues*  $\geq 1$ . Dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa hanya terdapat 1 faktor yang terbentuk dengan jumlah 3.817 dan variance 63,616%, pada component ke-dua terdapat nilai *eigenvalues*  $\leq 1$  maka proses *factoring* berhenti pada *component* ke-dua.

### 3) Scree Plot



Gambar 3.1 Scree Plot

Terlihat gambar 4.1 bahwa dari 1 ke 2 faktor (garis sumbu *component number* dari 1 ke 2), arah garis menurun dengan drastis. Demikian pula dari angka 1 ke 2 kini dengan slope yang lebih kecil. Pada faktor 2 sudah dibawah angka 1 dari sumbu Y (*eigenvalues*). Hal ini menunjukkan bahwa 1 faktor yang paling mendominasi untuk meringkas ke 6 variabel tersebut. Hasil dari scree plot selalu sama dengan hasil *Total Variance Explained* untuk pembentukan faktor dan saling melengkapi.

### 4) Component Matrix

Tabel 4.5  
Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
Pendidikan dan Pelatihan	.810
Gizi dan Kesehatan	.742
Penghasilan dan Jaminan Sosial	.808
Kesempatan Kerja	.651
Kemampuan Manajerial Pimpinan	.876
Kebijakan Pemerintah	.875

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Terlihat dari tabel diatas diketahui bahwa 6 faktor awal yang ada dan masuk dalam 1 komponen, demikian halnya terbentuk 1 faktor baru. Semua angka faktor loadings ada dalam angka pembatas yaitu sebesar 0,5. Demikian pula sebuah faktor yang terbentuk sudah bisa mewakili semua variabel tersebut. Maka ke enam faktor tersebut tidak perlu melakukan rotasi faktor. Rotasi faktor dilakukan apabila memiliki lebih dari 1 variabel. Dibawah ini tabel faktor loading dari *component factor* sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Faktor Loading

NO	Variabel Faktor	Faktor Loading
1.	Kemampuan Manajerial Pimpinan	0,876
2.	Kebijakan Pemerintah	0,875
3.	Pendidikan dan Pelatihan	0,810
4.	Penghasilan dan Jaminan Sosial	0,808
5.	Gizi dan Kesehatan	0,742
6.	Kesempatan Kerja	0,651

Sumber: Hasil data olahan peneliti

Berdasarkan olahan data diatas diketahui bahwa kemampuan manajerial pimpinan memiliki jumlah 0,876, kebijakan pemerintah memiliki jumlah sebesar 0,875, pendidikan dan pelatihan memiliki jumlah 0,810, penghasilan dan jaminan sosial memiliki jumlah yaitu 0,808, gizi dan kesehatan berjumlah 0,742, dan kesempatan kerja memiliki jumlah 0,651. Demikian pula dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar adalah faktor kemampuan manajerial pimpinan dengan nilai sebesar 0,876 atau 87,6%.

### 5) Penamaan Faktor yang terbentuk (*Labelling*)

Pada tahap ketiga analisis faktor ini setelah proses *factoring* dilakukan dan satu atau beberapa faktor terbentuk, kemudian kepada faktor tersebut diberi nama (identitas) tertentu yang dirasa tepat mewakili semua variabel yang ada pada faktor tersebut (Santoso, 2017:95). Berdasarkan hasil pengolahan data *factor loading* dapat diketahui bahwa dari 6 faktor awal yang ada, pada akhirnya terbentuk 1 faktor baru yang dinamakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Witel Bandung yang meliputi sub faktor kemampuan manajerial pimpinan, kebijakan pemerintah, pendidikan dan pelatihan, penghasilan dan jaminan sosial, gizi dan kesehatan, dan kesempatan kerja. Hal ini penting karena dapat digunakan sebagai standar produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data serta pembahasan telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yang memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 63 responden di Witel Bandung didapat kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Dari penerapan produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung yaitu tergolong tinggi.
- b. Faktor paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Witel Bandung dilihat dari nilai *total variance explained* yang di dapat dari analisis faktor, dari nilai faktor yang tertinggi yaitu: produktivitas kerja dengan nilai *eigenvalues* sebesar 3.817 dan nilai *variance* sebesar 63,616%.

## Daftar Pustaka

- [1] Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [2] Santoso, Singgih. 2017. *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [3] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [4] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.