

## RINGKASAN

**Hartama Damanik, Pengukuran Produktivitas Menggunakan Metode *Objective Matrix* di PT. Coca - Cola Bottling Indonesia Medan dengan bimbingan Ir. Hj. Haniza, MT sebagai pembimbing I dan Ir. Kamil Mustafa, MT sebagai pembimbing II**

PT. Coca - Cola Bottling Indonesia Medan adalah suatu perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang bergerak di bidang industri minuman ringan dengan merek Coca - Cola, Sprite, Fanta dan Fresh Tea.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur produktivitas dengan menerapkan metode *Objectives Matrix* ( Matriks sasaran) yang dikembangkan oleh James L Riggs. Hasil dari pengukuran produktivitas tersebut adalah nilai indikator pencapaian dan indeks produktivitas parsial dari setiap periode yang meliputi bahan baku yang digunakan, pemakaian daya listrik, tenaga kerja, jam kerja dan jam mesin. Dari hasil pengukuran diperoleh bahwa nilai indikator pencapaian yang paling tinggi adalah pada bulan Februari 2002 yaitu sebesar 387,6 Dan nilai indikator pencapaian yang paling rendah adalah pada bulan Oktober 2002 yaitu sebesar 284,80 dan Indeks Produktivitas tertinggi pada bulan Maret 2003 yaitu 5,4321 % sedangkan Indeks Produktivitas terendah pada bulan Oktober 2002 yaitu - 3, 9600.

Hasil evaluasi pengukuran produktivitas tersebut diperoleh bahwa faktor - faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas perusahaan yang utama adalah jumlah jam kerusakan mesin yang mengakibatkan berhentinya proses produksi sehingga banyak

waktu kerja yang terbuang secara percuma dan juga di sebabkan oleh antara lain karena masih adanya karyawan yang absen yang disebabkan kurangnya kesadaran dan semangat kerja dari karyawan, tidak dioptimalkannya jam kerja yang ada, disamping itu pemakaian daya listrik yang sangat besar sehingga kurang efisien dalam menggunakan daya listrik.

Perencanaan yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan mencakup sasaran jangka panjang dan jangka pendek, dimana untuk sasaran jangka pendek langkah – langkah yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitasnya antara lain adalah memberlakukan sanksi yang berat bagi karyawan yang absen dan yang tidak mentaati peraturan, mengganti mesin dan peralatan yang tua dengan tingkat efisiensi yang rendah, pemeriksaan dan pengawasan bahan baku secara teliti dan bila perlu menambah frekuensi pemeriksaan, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan bonus untuk yang berprestasi sehingga akan menurunkan tingkat absensi karyawan tersebut, sedangkan untuk sasaran jangka panjang dilakukannya perekrutan karyawan yang benar benar berkualitas, disiplin dan memiliki tanggung jawab dalam kerja.