

KEDIPLINANKARYAWAN TERHADAP KEMAJUAN PT.SARI SURYA PERWIRA MEDAN

Gloria Cahaya Julida Hutabarat

NIDN: 0106077803

Dosen Program Studi Teknik Komputer Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

In advancing an enterprise discipline is indispensable in carrying out the work,because discipline is an attitude or behavior which intend to obey the rules of the organization based on self-awareness, and to adjust to the rules of the organization. Discipline function in promoting and encouraging the company to achieve the company's goals, a company will not be developing or developed without the support and discipline committed by employees. Employee discipline was very influential in PT. Sari Surya Perwira Medan the level of discipline in work is very important for the employee, the employee will be more obedient to the rules regulations set PT. Sari Surya Perwira Medan accompanied by tough sanctions if there are employees who do not discipline.

Keywords: *employee, discipline, human resources*

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan dalam organisasi bidang sumber daya manusia yaitu mengharapkan agar sumber daya manusia bisa bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan untuk kemajuan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat melaksanakan tugas dan mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sumber daya manusia dalam satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud,maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Menurut (Wilson Bangun, 2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menurut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya,baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpilihannya tata terbit dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja menyenangkan akan manambah semangat kerja

dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian,karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin,maka seorang karyawan akan ikut disiplin,tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin,maka seorang karyawan juga akan ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan,karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan. Menurut (Sutrisno, 2013:89),mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan,prosedur kerja yang atau disiplin adalah sikap,tingkah laku,dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tertulis. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang berpengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling besar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu,dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar,dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan,baik perusahaan

pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang berperan penting dalam meningkatkan dan memajukan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap organisasi. Karyawan memiliki perasaan,pikiran,keinginan,status, latar belakang pendidikan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan,melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan dan memajukan perusahaan.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Disiplin merupakan suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Kedisiplinan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat diinginkan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki jiwa disiplin ,maka semakin banyak karyawan yang mendukung kerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola pikir dan kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam melaksanakan tugas untuk mendisiplinkan diri ada beberapa cara yaitu: tumbuhkan niat dalam diri bahwa kamu benar-benar ingin membiasakan dirimu bersikap disiplin. Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal yaitu :absensi,kelambanan, meninggalkan tempat kerja,mengulangi prestasi buruk,mencuri,tidur

ketika kerja,berkelahi,mengancam pimpinan,melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja,pembangkangan perintah,melakukan pelanggaran secara tidak wajar,memperlambat pekerjaan,menolak kerja lembur,menolak kerjasama dengan rekan,memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja,merusak peralatan,menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.

PT. Sari Surya Perwira Medan yang bergerak dibidang migas. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas,sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain,di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain,

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya,akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan

tersebut. Dengan kata lain,disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan,karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Satu hal yang harus diperhatikan bersama, keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi,dana operasional yang tersedia,sarana ataupun prasarana yang dimiliki,melainkan juga tergantung pada aspek SDM. Faktor SDM merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efesien, efektif,dan produktif. Jadi, manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu,karena di tangan manusia lah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen SDM adalah disiplin keja.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan,baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu,disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mamatuhi dan menyerangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut,pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga yang baru pada hari pertama mereka bekerja. Sebab,mereka tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas,atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini,jika dikaji lebih lanjut variabel disiplin kerjalah mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu,semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik antara keduanya. Diharapkan dengan mengetahui apa, bagaimana, mengapa, dan oleh siapa disiplin kerja dilaksanakan dalam organisasi/perusahaan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan tersebut.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan

kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Menurut (Hasibuan, 2003:193), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (M. Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika 2012:95).

Secara etimologis,disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti “pengikut” atau “penganut”,“pengajaran”, “laihan”, dan sebagai-nya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di dalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dan,disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif,seperti yang dikemukakan oleh (Veithzal Riva'i,2004:98),ia menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap,tingkah laku,dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan kerja adalah suatu kekuatan di dalam tubuh karyawan yang berkembang untuk menyesuaikan diri dengan keputusan-keputusan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan.

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap

semua aturan yang berlaku di dalam organisasi/perusahaan tersebut,yang terwujud melalui sikap,perilaku dan perbuatan baik sehingga tercipta keteraturan,keharmonisan,tidak ada perselisihan,serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir di dunia. Meski terkadang tidak selalu kita memilikinya,kita selalu mencoba untuk melakukannya seolah itu adalah sebuah keharusan. Disiplin kerja, selain akan membuat semua pekerjaanmu lebih terorganisir,juga membawa nilai-nilai etika yang baik di lingkungan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Hadad Nawawi, 1998:56) yang menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sedangkan, (Malayu S.P. Hasibuan, 2003:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada,sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

a. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan,semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik,sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Irham Fahmi, 2010:193).

b. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam

kedisiplinan tersebut. (Drs. H. Malayu S.P.Hasibuan, 2010:193). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

- c. disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai, 2011: 825)

dari beberapa defenisi disiplin diatas,dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah salah bentuk sikap atau perilaku seseorang yang patuh dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan melaksanakan kewajibannya tanpa harus diberi instruksi terlebih dahulu.

Pentingnya Disiplin Kerja

Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan,perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. (Malayu S.P Hasibuan,2003:193) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab,hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak digunakan tanpa adanya suatu perumusan yang saksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan, atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai-pegawai yang mempunyai semangat tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi patut diberi perhatian dan usaha-usaha mereka dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat tinggi akan memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan, dan ketiaatan pada kewajiban.

Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan, dan akhirnya terhadap integritas moral serta reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi,karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik,organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi,dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi Disiplin Kerja

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap,perilaku,dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan (Tulus Tu'u, 2004:11) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin,yaitu menata kehidupan bersama,membangun kepribadian,melatih kepribadian,hukuman, dan menciptakan lingkungan kondusif.

- a. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama,dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

- b. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram,sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

- c. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap,perilaku,dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antarpegawai, pemimpin, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut. Pada awalnya,mungkin disiplin dapat dilakukan dengan pemakaian. Namun,karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus,maka selanjutnya disiplin akan dilakukan atas kesadaran sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan menaati peraturan,melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berpikir

yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

d. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman,dorongan ketataan dan kepatuhan dapat menjadi lemah,serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap,perilaku,dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkunga di tempat seseorang itu berada,termasuk lingkungan kerja,sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain :

- a. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
 - b. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya,serta
 - c. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif
- (Simamora, 2001:43) mengemukakan terdapat empat perspektif kegunaan disiplin dalam organisasi, yaitu :
- a. Perspektif retributif
 - b. Perspektif korektif
 - c. Perspektif hak-hak individu
 - d. Perspektif utilitarian.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Ada beberapa tahapan yang dilakukan penulis dalam mengumpulkan data untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini yaitu : Pertama penelitian diawali dengan pengamatan tentang aktivitas karyawan dalam melaksanakan kedisiplinan masing-masing. Kedua, melakukan pengumpulan berbagai dokumen pada PT. Sari Surya Perwira Medan seperti profil, visi dan misi, struktur organisasi dan data-data lainnya. Ketiga, melakukan serangkaian kegiatan wawancara dengan para informan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Untuk data-data dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan dan karya-karya ilmiah yang

ada,serta informasi-informasi yang didapat dari lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun analisa yang dilakukan adalah dengan analisis deskriptif dengan tetap mengacu pada hasil interpretasi data dan informan data tersebut sesuai dengan fokus kegiatan penelitian. Dari seluruh data dan informasi yang telah dikumpulkan,baik melalui studi pustakaan,wawancara mandalam dengan informan,vmaupun studi dokumentasi maka dapat diberikan suatu Kedisiplinan karyawan terhadap kemajuan PT. Sari Surya Perwira Medan.

Dan dengan adanya keberhasilan suatu perusahaan sangat mungkin disebabkan oleh adanya pimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Dalam hal ini pimpinan harus mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dengan hasil yang baik,tanpa ada unsur tekanan dan paksaan. Pimpinan memiliki peranan penting dalam mewujudkan peran serta aktif setiap karyawan,sesuai dengan posisi dan jabatanya. Mampu memberikan peluang bagi karyawan untuk tidak saja aktif melaksanakan tugas-tugas rutin,tetapi juga dalam mewujudkan kemajuan dan perkembangan perusahaan melalui kegiatan yang memerlukan ke aktifan karyawan yang secara langsung memberikan peluang untuk mewujudkan kemampuan karyawan secara maksimal. Dengan memberikan peluang untuk mewujudkan kemampuan karyawan berarti seorang pemimpin berusaha untuk meningkatkan dan memajukan suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan untuk memajukan perusahaan kedisiplinan adalah hal yang sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan,karena kedisiplinan adalah suatu sikap atau perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Fungsi kedisiplinan dalam memajukan dan meningkatkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan,suatu perusahaan tidak akan maju atau perkembang tanpa adanya dukungan dan kedisiplinan yang dilakukan oleh para karyawannya. Dan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawannya tidak disiplin dan mematuhi peraturan dari perusahaan tersebut,disiplin akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan dari karyawan dalam bekerja maka perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Kedisiplinan akan berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik dan lancar. Kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena baik disiplin karyawan semakin baik pula prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

KESIMPULAN

1. Kedisiplinan karyawan sangatlah berpengaruh di PT. Sari Surya Perwira Medan. Tingkat kedisiplinan karyawan sudah baik. Kedisiplinan dalam bekerja sangat penting bagi karyawan yaitu dengan adanya disiplin maka karyawan akan lebih patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan PT. Sari Surya Perwira Medan disertai dengan sanksi yang tegas apabila ada karyawan yang tidak disiplin.
2. Kedisiplinan bagi perusahaan juga sangat diperlukan, dengan adanya kedisiplinan dari karyawan yang bekerja di PT. Sari Surya Perwira Medan maka perusahaan akan berjalan dengan baik, dan lebih berkembang lagi. Pentingnya disiplin bagi karyawan yaitu agar karyawan mematuhi segala peraturan dan kebijakan perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan berprilaku baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : Laksana
- Ma'arif, syamsul.M and Lindawati Kartika.2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Taman Kencana.
- .Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riva'i, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Hendry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tu'u, Tulus. 2004. Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: Grasindo.