

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Menggunakan Alat Pelindung Diri pada Karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau

The Relation Between Democratic Leadership Style and Work Discipline in Using The Personal Protective Equipments on The Employees of PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau

Aswara Ine Sintya*, Rooswita Santia Dewi, & Syarif Hidayatullah

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani Km. 36 Banjarbaru, 70712, Indonesia

ABSTRAK

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai norma atau kebiasaan yang berlaku bagi seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan. Disiplin kerja tidak luput dengan adanya peran pemimpin, dimana pemimpin harus bisa mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi dalam memenuhi tujuan perusahaan yang optimal untuk mencapai tujuan tersebut dituntut adanya bentuk pemimpin yang tepat yang ada diperusahaan, orang berkerja dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam tugasnya, sering dipengaruhi gaya kepemimpinannya dari atasan perusahaan atau organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan melihat hubungan gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja menggunakan alat pelindung diri pada karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah subjek 100 orang. Alat ukur menggunakan dua skala yaitu skala gaya kepemimpinan demokrasi dengan jumlah 49 aitem dan skala disiplin kerja dengan jumlah 51 aitem. Skala ini menggunakan skala model Likert dan analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan korelasi product moment. Dari hasil analisis didapatkan nilai r sebesar 0,388 dan signifikansi $p=0,000$ ($<0,05$) menunjukkan ada korelasi yang rendah antara gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja menggunakan alat pelindung diri pada karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau dengan arah hubungannya positif antara gaya kepemimpinan demokrasi tinggi maka disiplin kerja karyawan juga tinggi sebaliknya jika gaya kepemimpinan demokrasi rendah maka disiplin kerja karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau rendah.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Disiplin Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

Work discipline can be defined as norms and habits that applied generally to someone in relations with its works. Work discipline is not exempted from the role of leaders, in which leaders must be able to direct and motivate the employees in doing organizational activities to achieve the company goals optimally for to achieve that goals is demanded a fitted form of leadership in the company, for the people works and commits to the tasks and the responsibilities in that tasks, always be influenced by the leadership style of company managers or the organization itself. This study aimed to understand the relationship of democratic leadership style and work discipline in using personal protective equipments on the employees of PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau. Sampling uses purposive sampling method with sample of 100 individuals. Research instruments use two scales, which democratic leadership style scale with 49 items and work discipline scale with 51 items. These scales use Likert model scale and data analysis is using product moment correlation. The result is that r value is 0.388 and significance $p=0.000$ (<0.05) which show a low correlation between democratic leadership style and work discipline in using personal protective equipments on the employees of PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau with positive relationship direction which meant if democratic leadership style is high, than the employees' work discipline will also high, and in opposite, if democratic leadership style is low, than the employees' work discipline will also low.

Keywords: Democratic Leadership Style, Work Discipline, Employee..

*Korespondensi:

Aswara Ine Sintya
aswarasintya@gmail.com

Masuk: 07 Januari 2020

Diterima: 13 Agustus 2021

Terbit: 31 April 2021

Sitasi:

Sintya, A. I., Dewi, R. S., & Hidayatullah, S. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja menggunakan alat pelindung diri pada karyawan PT. Kalimantan abadi lestari Sungai Danau. *Jurnal Kognisia*, 4(1), 67-74. <http://doi.org/10.20527/kognisia.2021.04.008>

PENDAHULUAN

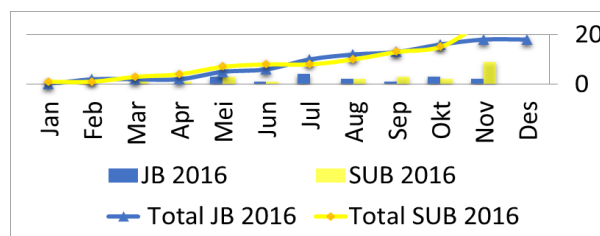
Perkembangan industri sering menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat berdampak negatif bagi tenaga kerja, perusahaan bahkan negara. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak diinginkan dan tidak terduga yang mampu menghasilkan kerugian pada seseorang baik dalam bentuk waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa dalam suatu proses kerja industri atau terkait (Tarwaka, 2008).

Menurut Organisasi Pekerja Internasional (ILO), tercatat sebanyak 82.453 kecelakaan kerja fatal terjadi di dunia, setidaknya 60.000 orang mengalami kecelakaan dilokasi kerja pada sektor industri. Pusat Data dan Informasi Kesehatan Republik Indonesia (2015) menunjukkan bahwa angka kasus kecelakaan saat bekerja dari 2011-2014, ditemukan bahwa 2013 merupakan tahun dengan kejadian kecelakaan kerja tinggi, yaitu sekitar 35,000 kasus kecelakaan kerja, sedangkan pada tahun 2011 hampir 10.000 kasus, tahun 2012 kurang lebih 21.000, dan 2014 sebanyak lebih dari 24.000 kasus.

Untuk mengurangi kecelakaan kerja maka diperlukan disiplin dalam bekerja. Menurut Mulianto (2006) disiplin kerja merupakan norma dan kebiasaan norma atau kebiasaan yang berlaku bagi seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan. Menurut Iskandar (2005), disiplin kerja tidak luput dengan adanya peran pemimpin, dimana pemimpin harus bisa mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi untuk memenuhi tujuan yang optimal pada perusahaan, untuk memenuhinya dituntut adanya bentuk pemimpin yang tepat yang ada di perusahaan, orang berkerja dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam tugasnya, sering dipengaruhi gaya kepemimpinannya dari atasan perusahaan atau organisasi tersebut.

PT. Kalimantan Abadi Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang batubara di Kota Sungai Danau, Kabupaten Tanah Bumbu. Menurut data kecelakaan kerja yang terjadi di

PT. Kalimantan Abadi Lestari, terdapat peningkatan kecelakaan kerja dari tahun ketahun dan kecelakaan tertinggi terjadi di PT.Kalimantan Abadi Lestari pada bulan November 2016 yang bisa dilihat pada grafik berikut:



Untuk mengurangi tingginya angka kecelakaan itu, diperlukan pengendalian risiko berupa eliminasi, substitusi, teknik, administratif dan penggunaan APD (sDiri). Berbagai cara telah dilakukan dalam mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja dengan penggunaan APD namun masih seringkali ditemukan pekerja yang tidak disiplin dalam menggunakan pelindung. Sari (2012) menyebutkan jika 26,3 % pekerja yang jarang menggunakan APD pernah mengalami kecelakaan saat bekerja. Suma'mur (2009) menyebutkan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena adanya faktor-faktor, seperti faktor lingkungan dan faktor personal karena kelalaian dan kesalahan manusia.

Banyak faktor yang dapat membuat pekerja tidak disiplin menggunakan alat pelindung meskipun tiap perusahaan telah menyediakan perlengkapan perlindungan dan mengatur pekerja untuk menggunakan alat pelindung. Menurut Rue dan Byars (1995) dalam indikasi tinggi rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap pemimpin, peraturan terhadap perilaku terlarang, serta ketertibatan terhadap peraturan, untuk mengurangi penyebab karyawan kurang disiplin dalam berkerja maka diperlukan pemimpin yang dapat mengerti karyawan dan dapat mengatur karyawan agar terwujudnya disiplin di tempat kerja yang lebih baik, salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mengerti

dan memahami adalah gaya kepemimpinan demokrasi.

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah kepemimpinan yang selalu mengajak bawahannya untuk memecahkan masalah bersama-sama yang berhubungan dengan pekerjaan (Ray & Aditya, 2012). Gaya pemimpin demokrasi memiliki seperti memandu, memberikan motivasi, mengemudi organisasi, berkomunikasi dengan baik dan melakukan pengawasan secara menyeluruh dan efisien. Dengan adanya sikap positif terhadap cara demokratis dimiliki oleh setiap pemimpin dalam perusahaan, maka dapat memicu anggota untuk mengurangi pelanggaran dan kesalahan dalam menjalankan tugas yang dijalankan. Jika karyawan memiliki persepsi dan kepercayaan bahwa pemimpin memiliki sikap yang positif maka akan akan menumbuhkan sikap disiplin karyawan tetapi jika pemimpin menunjukkan sikap negatif terhadap cara-cara demokratis dalam memimpin, hal itu akan membuat karyawan menjadi tidak peduli dan tidak disiplin dengan aturan yang ada.

Dari hasil studi pendahuluan dengan menyebarkan angket mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan PT.Kalimantan Abadi Lestari menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi terhadap persepsi karyawan level bawah di perusahaan pertambangan batubara mengenai power apa yang digunakan oleh atasan dalam memengaruhi mereka untuk melaksanakan tugas dan perintah. Hasil studi menemukan bahwa sebagian besar bawahan menganggap atasan menggunakan pendekatan kombinasi atau mixed antara position dan personal power dalam memengaruhi mereka agar melaksanakan tugas maupun perintah. Data tersebut menunjukkan persepsi power yang digunakan atasan dalam mempengaruhi bawahan di perusahaan tambang batubara.

Berdasarkan persepsi bawahan, hampir seluruh atau sebagian besar menganggap atasan menggunakan mixed (position dan personal) dalam mempengaruhi bawahan mereka untuk melaksanakan tugas maupun perintah yang diberikan, sebesar 15% atasan

hanya menggunakan pendekatan position power dalam mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas dan perintah dan hanya 5% atasan menggunakan pendekatan personal untuk mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dan perintah.

PT. Kalimantan Abadi Lestari merupakan industri yang bergerak dibidang pertambangan dan berada dibawah Perusahaan besar seperti PT. Jhonlin Bratama. PT. Kalimantan Abadi Lestari terletak di Sungai Danau Kabupaten Tanah bumbu, perusahaan tambang PT.Kalimantan Abadi Lestari memiliki kawasan yang dapat terbilang cukup sulit untuk dilalui oleh mobil biasa, karena memiliki jalanan yang hanya ditutupi oleh batu dan memiliki jalan yan berbelok-belok, dan saat berada dikawasan tambangnya sangat banyak alat-alat berat yang berada disekitar kawasan tersebut mulai dari truk-truk besar hingga alat berat untuk mengambil batubara. Kawasan tersebut sangat rawan akan kecelakaan ditambah jika musim hujan maka kawasan tersebut menjadi sangat licin karena masih banyak jalanan yang belum diberi batu dan masih menggunakan tanah yang lembek.

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan tanggal 23 Maret 2017 diketahui para karyawan sebelum memasuki area tambang melakukan briefing terlebih dahulu dengan karyawan lainnya dan setelah briefing selesai dilakukan oleh para karyawan, kemudian masing-masing karyawan mengambil perlengkapan alat pelindung diri seperti helm safety, jaket, sepatu safety dan masker kemudian karyawan menuju area tambang dengan menggunakan mobil khusus area tambang.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian operator pada tanggal 23 Maret 2017 diketahui para karyawan tambang akan menggunakan alat pelindung diri seperti helm safety, jaket, sepatu safety, dan masker sebelum memasuki kawasan tambang dan karyawan mengatakan bahwa atasan mereka sangat tegas jika membahas tentang aturan menggunakan alat pelindung diri dan subjek mengatakan bahwa atasan tidak segan-segan

memarahi para karyawan jika tidak memperhatikan peralatan pelindung yang mereka gunakan terutama pada karyawan yang ada di lapangan, tetapi terkadang dalam penerapannya masih kurang maksimal karena kurangnya pengetahuan dan kesadaran para karyawan yang masih rendah dalam memakai pelindung diri saat di lapangan, dan pada saat wawancara subjek mengatakan bahwa banyak karyawan lain yang jarang menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) kecuali ada atasan mereka berada di kawasan tambang.

Pada saat wawancara tersebut terdapat adanya karyawan tambang tidak menggunakan APD seperti helm padahal karyawan tersebut berada dekat alat-alat tambang seperti truk dan *exsavor*, karyawan mengatakan jika tidak terlalu lama berada di kawasan tambang maka APD seperti helm tidak mereka gunakan karena menurut mereka hanya sebentar saja berada di kawasan tersebut karyawan juga jarang menggunakan alat pelindung diri seperti helm safety jika atasan mereka tidak berada di kawasan tambang, pernah sebagian karyawan dimarahi oleh atasan saat tidak menggunakan helm dan karyawan tersebut kemudian mendapatkan SP atau peringatan karena melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Kecelakaan juga sempat terjadi di kawasan tambang dimana adanya kecelakaan kerja yang terjadi di kawasan jalan menuju masuk ke dalam area tambang dan berdasarkan informasi yang ditemukan ada beberapa kejadian kecelakaan kerja di bagian operator dan teknisi.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dan hasil studi pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena kurang disiplinnya karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan, maka peneliti tertarik dalam meneliti apakah ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Menggunakan Alat Pelindung Diri pada Karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja menggunakan alat pelindung diri pada karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau. Analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan demokrasi dengan disiplin kerja adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Partisipan

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tambang PT. Kalimantan Abadi Lestari yang berada di Sungai Danau sebanyak 360 orang. Sampel penelitian kemudian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu penetapan sampel pada suatu populasi dengan karakteristik yang diinginkan peneliti tergantung tujuan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2011). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, sesuai dengan Roscoe dalam Sugiyono (2011) yang mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak untuk penelitian kuantitatif adalah sebanyak 30-500 orang. Sampel diambil sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditentukan. Kriteria yang ditetapkan untuk sampel adalah karyawan tetap di PT. Kalimantan Abadi Lestari dan karyawan yang absen, sakit, dan cuti, tidak dijadikan sampel penelitian, serta karyawan yang bersedia menjadi responden.

Pengukuran

Studi ini menggunakan instrumen penelitian berupa skala *Likert* yang meliputi skala gaya kepemimpinan demokrasi dan skala disiplin kerja. Skala gaya kepemimpinan demokrasi disusun berdasarkan aspek Kartono (2005) yang mencakup aspek membimbing bawahan, aspek memotivasi dalam bekerja, aspek mengarahkan organisasi, aspek berkomunikasi dengan baik dan aspek mengawasi secara efisien. Skala disiplin kerja berdasarkan aspek Hasibuan (2007) yang mencakup aspek tujuan dan kemampuan, aspek teladan pimpinan, aspek balas jasa, aspek

keadilan, aspek pengawasan melekat, dan aspek sanksi hukuman.

Seleksi aitem dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation* dengan r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan seleksi aitem, didapatkan skala akhir gaya kepemimpinan demokrasi dengan 49 aitem valid dari 72 aitem awal. Koefisien reliabilitas skala akhir gaya kepemimpinan demokrasi adalah sebesar 0,987. Sementara, pada skala akhir disiplin kerja didapatkan 51 aitem valid dari 78 aitem awal. Koefisien reliabilitas skala akhir disiplin kerja adalah sebesar 0,993.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data dilaksanakan pada 20 Desember 2019 dengan menyebar kedua instrumen penelitian kepada sampel penelitian yang berjumlah 100 karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari. Pengambilan data dilakukan oleh peneliti secara pribadi. Skoring kemudian dilakukan terhadap data-data penelitian yang didapatkan. Skor-skor yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan skor hipotetik dengan skor empirik pada masing-masing variabel. Adapun skor hipotetik didapatkan dengan perhitungan sebagai berikut (Azwar, 2012):

$$\begin{aligned} X_{\text{max}} &= \text{Total Aitem} \times 4 \\ X_{\text{min}} &= \text{Total Aitem} \times 1 \\ \text{Mean} &= 1/2 (X_{\text{max}} + X_{\text{min}}) \\ \text{SD} &= 1/6 (X_{\text{max}} + X_{\text{min}}) \end{aligned}$$

Menurut rumus di atas, didapatkan perbandingan skor hipotetik dan empirik variabel gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja yang terdapat tabel 1.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui variabel gaya kepemimpinan demokrasi memiliki rata-rata empirik sebesar 128,54 dengan standard deviation (SD) sebesar 6,861. Sedangkan rata-rata hipotetik variabel gaya kepemimpinan demokrasi sebesar 122,5 dengan SD sebesar 24,5. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi

dibandingkan rata-rata hipotetik ($128,54 > 122,5$). Pada variabel disiplin kerja rata-rata empirik sebesar 132,98 dengan SD sebesar 7,752 dan rata-rata hipotetik sebesar 127,5 dengan SD sebesar 25,5. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi dibandingkan rata-rata hipotetik ($132,98 > 127,5$).

Hasil analisis menggunakan product moment correlation mendapatkan nilai r adalah 0,388 dan signifikansi penelitian sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan terdapat adanya hubungan gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja menggunakan alat pelindung diri pada karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau dan nilai koefisien korelasi (0,388) yang bermakna terdapat hubungan yang rendah dan arah hubungannya positif antara gaya kepemimpinan demokrasi tinggi maka disiplin kerja karyawan juga tinggi. Sementara, jika gaya kepemimpinan demokrasi rendah maka disiplin kerja karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau rendah. Sementara, r kuadrat penelitian $(0,388)^2$ adalah sebesar 15,05. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan demokrasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 15,05%, sedangkan 84,95% merupakan sumbangan dari faktor lainnya yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan.

Hasil tabulasi silang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan sedang dengan disiplin kerja yang sedang sebanyak 98 karyawan (98%). Hal ini dikarenakan pada gaya kepemimpinan yang sedang terlihat pada aspek mengemudikan organisasi seperti karyawan setuju tentang pimpinan berusaha membuat karyawan bekerja secara efektif untuk mencapai target perusahaan dan karyawan tidak setuju tentang pemimpin tidak melakukan aktivitas kerja bersama karyawan. Pada aspek komunikasi yang baik seperti karyawan setuju tentang pemimpin selalu minta pendapat karyawan dalam sebuah rapat, pemimpin selalu berkata yang jujur jika karyawan melakukan

Tabel 1. Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	X_{min}	X_{max}	Mean	SD	X_{min}	X_{max}	Mean	SD
Gaya kepemimpinan demokrasi	9	196	122,5	24,5	115	147	128,54	6,861
Disiplin kerja	51	204	127,5	25,5	111	152	132,98	7,752

kesalahan dengan cara bicara yang tidak menyakiti perasaan karyawannya, dan pemimpin selalu menerima saran dari karyawan tentang pekerjaan agar terciptanya rasa kekeluargaan antara karyawan, sedangkan karyawan tidak setuju tentang pemimpin yang tidak terbuka tentang hasil produksi yang melampaui target perusahaan.

Disiplin kerja yang sedang terlihat pada aspek teladan pemimpin seperti karyawan setuju tentang pemimpin sangat berperan dalam memberikan arahan pada karyawan dan pemimpin adil dalam memberikan arahan kepada karyawannya. Sedangkan karyawan tidak setuju tentang pemimpin yang terkadang tidak adil dan pilih kasih dengan karyawan. Pada aspek tujuan dan kemampuan seperti memiliki kemampuan atau tidak karyawan akan tetap diterima bekerja dan jika karyawan ingin melamar bekerja keahlian karyawan tidak terlalu penting.

Hasil ini sesuai pernyataan Hasibuan (2007) bahwa pimpinan yang berperan sebagai teladan dapat menentukan kedisiplinan bawahannya. Pimpinan dapat menunjukkan diri sebagai teladan atau contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya sehingga disiplin tersebut dapat diikuti dengan baik oleh bawahannya.

Pemimpin yang berhasil adalah Pemimpin yang dapat memotivasi dan menciptakan perilaku patuh dari bawahan. Sehingga Weirich dan Koontz (dalam Handoko, 2000) menyatakan bahwa menjadi pemimpin merupakan suatu seni atau proses dalam membangun pengaruh atas orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan yang dimiliki mereka sendiri dan secara antusias dalam mengerjakan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan sebesar 64% sampel memiliki kecenderungan untuk mengikuti gaya kepemimpinan demokratis yang sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam penelitian ini menyatakan bahwa setuju terhadap pemimpin mengarahkan dan membimbing pekerjaan karyawan yang kurang dimengerti, pemimpin suka berdiskusi dengan karyawan bagaimana aturan kerja diarea tambang, pemimpin selalu membangun motivasi kerja pada karyawan agar bersemangat dalam berkerja. Ini sejalan dengan Siagian (2002) yang mengatakan bahwa indikator dalam gaya kepemimpinan demokrasi yaitu membimbing dan membangun bawahannya, serta memotivasi dalam bekerja, pemimpin mengarahkan anggotanya untuk meningkat kinerja yang akan ditempuh, pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik terhadap karyawannya, pemimpin mengawasi segala kegiatan yang dilakukan dan memberikan masukan atas proses kerja yang berjalan.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat menimbulkan disiplin kerja yang kurang optimal karena manajemen perusahaan memandang pekerja sebagai seseorang yang tidak perlu lagi diberikan perhatian dalam melaksanakan tugas dan beranggapan bahwa pekerja mampu belajar sendiri sesuai pengalaman yang dimiliki. Penerapan gaya kepemimpinan ini menimbulkan iklim kerja yang menyenangkan dan terbuka, namun menunjukkan disiplin kerja yang rendah pada pekerja karena pimpinan tidak menekankan pada tuntutan yang wajar untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikan (Gurning, 2013).

Disiplin kerja adalah panduan untuk membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi baik. Disiplin adalah suatu syarat untuk mencapai hasil yang maksimal dalam

bentuk formal maupun non formal dalam suatu organisasi, sehingga dalam setiap aturan mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Ini muncul karena pengaruh disiplin bersifat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sangsi disipliner dapat diberikan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pekerja dan bukan menyakiti (Siswanto, 2009).

Nimpuno (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY oleh Adi (2015) yang penelitiannya menunjukkan hasil adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Aanparawangsyah (2012) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pada karyawan Puskesmas. Penelitian selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD.

Hasil penelitian Hersona dan Sidharta (2017) menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan, motivasi karyawan dan disiplin kerja, adalah mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018) menunjukkan secara bergantian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja pekerja. Secara sebagian, hanya disiplin kerja yang memiliki dampak positif yang signifikan atas kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja pekerja, tetapi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin di tempat kerja memiliki kontribusi pengaruh terbesar atas kinerja pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya hubungan gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja menggunakan alat pelindung diri pada karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien korelasi ($r = 0,388$) yang bermakna terdapat hubungan yang lemah yang positif antara gaya kepemimpinan demokrasi tinggi maka disiplin kerja karyawan juga tinggi dan jika gaya kepemimpinan demokrasi rendah maka disiplin kerja karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau rendah. Kontribusi efektif variabel gaya kepemimpinan demokrasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 15,05%, sedangkan 84,95% merupakan sumbangan dari faktor lainnya.

Saran bagi karyawan PT. Kalimantan Abadi Lestari Sungai Danau diharapkan mempertahankan kedisiplinannya dalam bekerja dengan selalu menggunakan alat pelindung diri. Selain itu, karyawan juga diharapkan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan. Untuk perusahaan, diharapkan manajemen perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan agar karyawan semakin disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan adanya pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan dapat mempertimbangkan untuk lebih memahami dan mengerti serta memperhatikan para karyawannya selain itu sikap dan ketegasan pemimpin sangat perlu diterapkan dalam hal ini, dan mampu mengelola karyawan dengan baik dan benar maka kinerja karyawan akan meningkat dan prestasi instansi juga akan meningkat. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya untuk melakukan penelitian atas faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh atas disiplin kerja karyawan, seperti motivasi, pendidikan terakhir karyawan, masa kerja karyawan, dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Aanparawangsyah, Arifin, M.A. & Nurhayati. (2012). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Batuakota Makasar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Adi C. N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY. *Skripsi*.
- Ariani, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. *Skripsi*. Makassar:Administrasi Perkantoran FIS UNM,
- Nimpuno, A. G.. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*.
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka pelajar.
- Gurning, C.R.A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bogor. *Skripsi*. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: BPFE.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. CV . Haji Masagung.
- Hersona, S & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*. 15 (3).
- Ismariana, P., Hidayat, W., & Dewi, R. S. (2015) Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Spinning 2 Pada PT Apac Inti Corpora. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 4(2).
- Priyatno, D. 2010. *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan spss*. Gava Media.
- Ray S., & Aditya I. R. (2012). Understanding democratic leadership: some key issues and perception with reference to india's freedom movement. *Afro Asian Journal Of Social Sciences*. Vol 3 No 3.1. ISSN: 2229-5313.
- Razak, A., Sarpan, S. & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 2018, 8(6), 67-71.
- Sari, C. R. (2012). *Hubungan karakteristik tenaga kerja dengan kejadian kecelakaan kerja (studi pada tenaga kerja lapangan divisi kapal niaga PT. PAL Indonesia)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2009). *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara.