

## **PENGARUH UPAH KERJA DAN SANKSI TERHADAP KEADILAN DISTRIBUTIF PADA TENAGA KERJA BONGKAR MUAT BARANG DI PELABUHAN SAMARINDA**

**Kinanti Novia Lestari<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to find out the effect compensation and sanction towards the distributive justice on stevedoring workers in Samarinda port. This study consists of three variables: The dependant variable is distributive justice and the independent variables are compensation and sanction. Sampling technique using random sampling. The samples in this study are 93 stevedoring workers at the port of samarinda. Data analysis technique used in th is study is descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of the study there is positive and highly significant correlation between compensation and distributive justice to the vakuue of beta = 0.270, t count = 3,865>t table = 1,662 and p = 0.000, there is positive and significant correlation between sanctions and distributive justice with a value of beta = 0649, t = 9286> ttable = 1,662 and p = 0.010, there is a very significant effect between compensations and sanctions against distributive justice with F count = 69 190>F table = 2.36 R2 = 0.606 and p = 0.000.*

**Keywords:** *distributive justice, salary, punishments.*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan sanksi terhadap keadilan distributif terhadap pekerja bongkar muat di pelabuhan Samarinda. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: Variabel dependen adalah keadilan distributif dan variabel independennya adalah kompensasi dan sanksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 93 pekerja bongkar muat di pelabuhan samarinda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian terdapat korelasi positif dan sangat signifikan antara kompensasi dan keadilan distributif terhadap vakuue beta = 0,270, t hitung = 3,865> t tabel = 1,662 dan p = 0,000, terdapat korelasi positif dan signifikan antara sanksi dan keadilan distributif dengan nilai beta = 0649, t = 9286> ttable = 1,662 dan p = 0,010, ada pengaruh yang sangat signifikan antara kompensasi dan sanksi terhadap keadilan distributif dengan F hitung = 69 190> F tabel = 2,36 R2 = 0,606 dan p = 0,000.

**Kata kunci:** keadilan distributif, upah kerja, sanksi.

---

<sup>1</sup> Email: kinantinovial77@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Di provinsi Kalimantan Timur adanya kekayaan alam yang cukup melimpah, salah satunya adalah berupa tambang batu bara yang hampir merata pada semua kota dan kabupaten yang ada dipropinsi Kalimantan Timur. Dengan adanya potensi tambang batu bara ini menyebabkan banyak investor yang datang menanamkan modalnya dalam industri pertambangan, dengan adanya industri pertambangan ini maka penyerapan tenaga kerja pada sektor pertambangan batu bara cukup banyak. Hal ini berdampak pula pada kegiatan bongkar dan muat barang dipelabuhan. Salah satu pelabuhan yang digunakan untuk kegiatan bongkar muat batu bara di Kalimantan Timur adalah pelabuhan Samarinda yang bertindak sebagai pusat distribusi utamanya bagi wilayah-wilayah yang mengandalkan Sungai Mahakam sebagai sarana transportasi. Untuk penanganan bongkar muat barang dipelabuhan dibutuhkan tenaga kerja.

Di pelabuhan Samarinda terdapat 1.174 tenaga kerja yang bekerja untuk penanganan bongkar muat barang. Tenaga kerja bongkar muat (TKBM) dihimpun dalam satu tempat yang dinamakan koperasi TKBM Samudera Sejahtera (KOMURA) pelabuhan Samarinda yang dibentuk pada tahun 1989 yang merupakan pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA) pada tahun 1970. Pembentukan koperasi tenaga kerja bongkar muat (TKBM) berdasarkan hasil keputusan bersama Direktur Jendral Perhubungan Laut, Direktur Jendral Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja serta Direktur Jenderal Bima Lembaga Koperasi. Tenaga kerja bongkar muat dibagi menjadi 45-unit

yang dikelompokkan menjadi dua yaitu 10 unit lokal (antar daerah) dan 35 unit nusantara (antar pulau). Dari 45-unit yang ada terdapat pembagian kerja di setiap unitnya, pembagian kerja ini bertujuan untuk mengatur para tenaga kerja yang ada di koperasi TKBM samudra sejahtera (KOMURA).

Menurut Faturochman (2002) pembagian kerja disebut juga sebagai keadilan distributif. Keadilan distributif dalam psikologi meliputi segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan pertukaran antar dua orang. Keadilan distributif yang dimaksudkan tidak hanya berasosiasi dengan pemberian tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan dan pertukaran.

Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan bahwa keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan di distribusikan dan dialokasikan. Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang mereka terima seperti imbalan atau upah kerja.

Upah kerja menurut Sinungan (2008) adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk. Upah merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan menurut Undang Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30 (dalam Soepomo, 2003).

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan (Hasibuan, 2007).

Upah merupakan imbalan jasa yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (Sukirno, 2010). Sedangkan menurut Feather (2004) Keadilan distributif pada umumnya berkisar pada insentif yang meliputi upah, hadiah dan disinsentif yang meliputi denda dan sanksi.

Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh Negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Sanksi yang dijatuhkan oleh pengadilan atau dalam

konteks hukum tertentu jauh lebih berat dan meningkat karena memiliki kekuatan hukum, jika seseorang atau kelompok melanggar hukum atau peraturan maka mereka akan dikenakan sanksi (Waluyo, 2007).

Sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu (Wattimena, 2007)

Selain itu beberapa teori lain pendukung terjadinya sanksi dikemukakan oleh Supardi (2008) menjelaskan bahwa sanksi oleh keadilan yang terjadi dalam organisasi bahwa dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan UD dari unit 23 pada hari kamis tanggal 29 oktober 2014 di lokasi pelabuhan samarinda. Bapak UD menyatakan bahwa subjek sering mengalami ketidakadilan dalam pembagian kerja hal ini di karenakan pembagian pekerjaan antara unit satu dengan unit lainnya tidak adil. Sehingga subjek merasakan tidak adanya keadilan dalam pembagian kerja. Pernyataan ini didukung oleh RS anggota dari unit 21 dan juga bapak MD mandor dari unit 10, mereka juga merasakan hal yang sama dengan bapak UD. Dimana pada saat pembongkaran dalam jumlah yang besar seharusnya giliran unit A tetapi diambil ahli oleh unit lainnya. Akibatnya, mereka merasakan ketidakadilan pada saat

pembagian kerja. Hal ini dikarenakan besar kecilnya muatan dapat mempengaruhi penghasilan/upah yang mereka terima. Jika muatan yang mereka kerjakan besar, maka pendapatan upah yang mereka terima juga besar. Tetapi sebaliknya, jika muatan mereka yang dapatkan kecil maka upah yang diterima juga akan kecil, sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Sinungan (2008) adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk perbuatan suatu produk. Dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap upah, karena besar kecilnya muatan yang dibongkar oleh tenaga kerja berpengaruh terhadap penghasilan atau upah yang mereka dapatkan.

Menurut Feather (2004) Keadilan distributif pada umumnya berkisar pada insentif yang meliputi upah, hadiah dan disinsentif yang meliputi denda dan sanksi. Sedangkan Sanksi diberikan kepada tenaga kerja yang melanggar aturan seperti pada saat pembagian kerja yang didukung oleh hasil wawancara dengan subjek UD bahwa pada pembongkaran dalam jumlah yang banyak yang seharusnya giliran unit satunya tetapi malah diambil ahli oleh unit lainnya sehingga mereka merasa tidak puas dengan keadilan distributif tersebut. Karena tidak adanya sanksi dalam organisasi tersebut maka terjadi keadilan distributif yang tidak adil.

Berdasarkan latar belakang masalah penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah ada pengaruh upah kerja dan sanksi terhadap keadilan distributif

pada tenaga kerja bongkar muat (TKBM) di pelabuhan Samarinda.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Keadilan Distributif

Keadilan distributif dalam psikologi meliputi segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan pertukaran antar dua orang. Keadilan distributif yang dimaksudkan tidak hanya berasosiasi dengan pemberian tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan dan pertukaran (Faturochman, 2002).

Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenal keadilan atas pendistribusian sumber - sumber diantara para karyawan atau dengan kata lain yaitu persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara para karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2003) keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan.

Keadilan distribusi mengacu pada keadilan yang dirasakan dari hasil yang didapatkan oleh seseorang. Ketika *reward* dialokasikan atau keputusan dibuat, individu sering membuat penilaian apakah hasil yang diperoleh adil ataukah tidak. Penilaian ini disebut sebagai penilaian keadilan distributif karena hal ini merupakan sebuah *assesment* tentang bagaimana sumber daya didistribusikan atau dialokasikan untuk individu (Ambrose, dkk., 2005).

Keadilan distributif adalah berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama

bisa didapatkan dalam masyarakat. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya yakni nilainya bagi masyarakat (Aristoteles, 1973)

### **Upah Kerja**

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan (Hasibuan, 2005).

Upah merupakan imbalan jasa yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (Sukirno, 2002).

Upah kerja menurut Sinungan (2002) adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk perbuatan suatu produk.

Upah adalah harga atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada orang lain. Dimaksudkan para pemberi kerja memberi suatu imbalan kepada penerima kerja atas sumbangan atau jasa yang telah mereka berikan kepada pihak pemberi kerja (Moekijat, 2007).

### **Sanksi**

Sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu (Wattimena, 2007)

Sanksi adalah hukuman karena melakukan kesalahan tindakan berupa teguran yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran (Tanlain, 1996).

Menurut Poerwadaminta (1999) sanksi berarti tanggungan (tindakan, hukuman) yang dilakukan untuk memaksa seseorang menepati atau mentaati apa yang sudah ditentukan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja bongkar muat barang dipelabuhan samarinda. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiyono, 2008). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada tiga macam yaitu skala keadilan distributif, upah kerja dan sanksi. Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan dianalisis dengan pendekatan statistic. Pengujian hipotetis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi model ganda menggunakan program SPSS (*Statistical*

*Package for Sosial Science) 20for windows.*

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka di dapatkan hasil ada pengaruh yang sangat signifikan antara pengaruh upah kerja dan sanksi terhadap keadilan distributif pada tenaga kerja bongkar muat barang di Pelabuhan Samarinda dengan nilai  $F_{Hitung} = 69.190 > F_{Tabel} = 2.36$   $R^2 = 0.606$  dan  $p = 0.000$ . Nilai sumbangan efektif dari pengaruh upah kerja dan sanksi terhadap keadilan distributif yaitu sebesar 60,6 persen. Dalam penelitian ini berarti upah kerja dan sanksi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap keadilan distributif pada tenaga kerja di Pelabuhan Samarinda. Sisanya 39.4 persen mengidentifikasi adanya faktor lain yang mempengaruhi keadilan distributif.

Faktor lain yang mempengaruhi keadilan distributif ialah produktivitas yang tinggi dikemukakan oleh Supardi (2008) menjelaskan bahwa produktivitas yang tinggi sangat di pengaruhi oleh keadilan yang terjadi dalam organisasi. Sehingga akan mendorong tenaga kerja dalam memberikan kontribusi bagi organisasi dalam bentuk pelaksanaan aktivitas yang akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil uji deskriptif yang menyatakan bahwa keadilan distributif pada penelitian ini menunjukkan rata-rata tingkat keadilan distributif berada dalam kategori tingkat yang tinggi yaitu 67.75 persen atau sebanyak 63 tenaga kerja dari total keseluruhan subjek. Nilai rata-rata tingkat keadilan distributif yang berada dalam

kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini menyatakan bahwa keadilan distributif yang didapat dari tenaga kerja bongkar muat di Pelabuhan Samarinda.

Hasil uji hipotesis di atas didukung dari hasil uji bertahap, hipotesis diatas didukung dengan hipotesis lainnya yang didapatkan hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara upah dengan keadilan distributif pada pengaruh yang sangat signifikan dengan  $\beta = 0.270$ ,  $t_{Hitung} = 3.865 > t_{Tabel} = 1.662$  dan  $p = 0.000 < 0.050$ . Semakin tinggi upah yang diterima tenaga kerja maka semakin tinggi juga keadilan distributif yang didapatkan, sebaliknya semakin rendah upah yang mereka terima maka semakin rendah keadilan distributif yang tenaga kerja dapatkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi, dan kondisi perusahaan. Sementara dari sisi penawaran (pekerja), faktor yang menentukan tingkat upah berkaitan dengan jumlah dan karakteristik tenaga kerja (Haryadi dalam Moekijat, 2007). Didukung dengan Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa untuk variabel upah kerja yang menunjukkan rata-rata upah kerja untuk karyawan berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 72.045 persen atau sebanyak 67 tenaga kerja dari total keseluruhan subjek. Nilai rata-rata tingkat upah kerja yang berada dalam kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini menyatakan bahwa upah kerja yang didapat sangat tinggi dari bongkar muat di Pelabuhan Samarinda.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Greenberg dan Baron (2008) bahwa

keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang mereka terima seperti imbalan atau upah kerja.

Sedangkan hasil analisis regresi antara sanksi dengan keadilan distributif juga sangat signifikan dengan  $\beta = 0.649$ ,  $t_{hitung} = 9.286 > t_{Tabel} = 1.662$  dan  $p = 0.010$ . Artinya semakin tinggi sanksi maka semakin tinggi pula keadilan distributif. Sebaliknya semakin rendah sanksi maka semakin rendah keadilan distributif. Hasil analisis ini juga diperkuat dengan teori dari Feather (1990) menyatakan Keadilan distributif pada umumnya berkisar pada insentif yang meliputi upah, hadiah dan disinsentif yang meliputi denda dan hukuman.

Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh Negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Sanksi yang dijatuhkan oleh pengadilan atau dalam konteks hukum tertentu jauh lebih berat dan meningkat karena memiliki kekuatan hukum, jika seseorang atau kelompok melanggar hukum atau peraturan maka mereka akan dikenakan sanksi (Waluyo, 2007).

Begitu pula hasil uji deskriptif untuk variabel sanksi yang menunjukkan rata-rata sanksi karyawan berada dalam kategori tinggi yaitu 59.13 persen atau sebanyak 55 tenaga kerja dari total keseluruhan subjek. Nilai rata-rata tingkat sanksi yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek menyatakan sanksi yang didapat tinggi untuk tenaga kerja bongkar muat di

Pelabuhan Samarinda. Dari hasil uji deskriptif menyatakan bahwa keadilan distributif menjadi variabel yang dominan dalam penelitian ini.

Didukung dengan hasil wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Oktober 2014 di lokasi pelabuhan Samarinda. Bapak UD menyatakan bahwa subjek sering mengalami ketidakadilan dalam keadilan distributif hal ini dikarenakan pembagian pekerjaan antara unit satu dengan unit lainnya tidak adil. Sehingga subjek merasakan tidak adanya keadilan dalam pembagian kerja. Pernyataan ini didukung oleh bapak RS anggota dari unit 21 dan juga bapak MD mandor dari unit 10, mereka juga merasakan hal yang sama dengan bapak UD. Dimana pada saat pembongkaran dalam jumlah yang besar seharusnya giliran unit A tetapi diambil ahli oleh unit lainnya. Beberapa tenaga kerja mengeluh tentang ketidakadilan dalam pembagian kerja seperti pada saat pembongkaran dalam jumlah yang banyak yang seharusnya giliran unit satunya tetapi malah diambil ahli oleh unit lainnya sehingga mereka merasa tidak puas dengan pembagian kerja tersebut. Karena tidak adanya sanksi dalam organisasi tersebut maka terjadi pembagian kerja yang tidak adil, seperti yang dapat kita lihat jika dalam organisasi tersebut ada terdapat sanksi maka mereka jika melakukan kesalahan maka akan diberikan hukuman atau teguran. Sedangkan dalam organisasi tersebut tidak adanya keadilan distributif. Sementara menurut Supardi (2008) menyatakan bahwa keadilan yang terjadi dalam organisasi akan mendorong pegawai memberikan kontribusi bagi organisasi dalam bentuk pelaksanaan aktivitas yang memiliki tingkat kerja yang tinggi.

Menurut Yamagishi (dalam Faturochman, 2002) pembagian kerja disebut juga sebagai keadilan distributif. Keadilan distributif dalam psikologi meliputi segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan pertukaran antar dua orang. Keadilan distributif yang dimaksudkan tidak hanya berasosiasi dengan pemberian tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan dan pertukaran.

Kreitner dan Kinicki (2003) menjelaskan bahwa keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan di distribusikan dan dialokasikan. Definisi lain di kemukakan oleh Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan bahwa keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenal keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan atau dengan kata lain yaitu persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara para karyawan.

Menurut Greenberg dan Baron (2008) keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada kenyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang mereka terima seperti imbalan atau upah kerja.

Upah merupakan imbalan jasa yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan

oleh tenaga kerja kepada pengusaha (Sukirno, 2010). Sedangkan menurut Feather (2004) Keadilan distributif pada umumnya berkisar pada insentif yang meliputi upah, hadiah dan disinsentif yang meliputi denda dan hukuman.

Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh Negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Sanksi yang dijatuhkan oleh pengadilan atau dalam konteks hukum tertentu jauh lebih berat dan meningkat karena memiliki kekuatan hukum, jika seseorang atau kelompok melanggar hukum atau peraturan maka mereka akan dikenakan sanksi (Waluyo, 2007).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa upah kerja dengan keadilan distributif terdapat pengaruh yang sangat signifikan, data diperoleh dari uji deskriptif yang menyatakan keadilan distributif dengan upah kerja dan sanksi mengalami tingkat tinggi. Semakin tinggi upah kerja dan sanksi maka keadilan distributifnya semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya, semakin sedikit upah kerja dan sanksi maka akan semakin rendah keadilan distributif yang mereka dapatkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh antara upah kerja dan sanksi terhadap keadilan distributif pada tenaga kerja bongkar muat barang di Pelabuhan Samarinda. Artinya semakin tinggi keadilan distributif maka semakin tinggi juga

- upah yang diterima dan sanksi yang diberikan terhadap para tenaga kerja. Sebaliknya jika semakin rendah keadilan distributif pada perusahaan maka semakin rendah upah dan sanksi para tenaga kerja dapatkan.
- b. Ada pengaruh antara upah kerja dengan keadilan distributif pada tenaga kerja bongkar muat barang di Pelabuhan Samarinda. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi keadilan distributif yang tenaga kerja terima, sebaliknya jika keadilan distributif yang tenaga kerja terima maka upah yang diterima juga semakin rendah.
  - c. Ada pengaruh antara sanksi dengan keadilan distributif pada tenaga kerja bongkar muat barang di Pelabuhan Samarinda. Artinya semakin tinggi sanksi yang diberikan terhadap tenaga kerja maka semakin tinggi keadilan distributif yang tenaga kerja terima, sebaliknya jika tidak adanya keadilan distributif dalam bekerja maka tenaga kerja tidak menerima sanksi dalam bekerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus memberlakukan aturan yang jelas terhadap tenaga kerja jika melakukan pelanggaran dalam bekerja agar tidak terjadi keadilan distributif dalam bekerja. Perusahaan juga harus memberikan jaminan kesehatan terhadap tenaga kerja.
- b. Tenaga kerja harus lebih mematuhi peraturan yang berlaku dan meningkatkan kinerja dalam bekerja

agar upah yang mereka terima sesuai dengan apa yang dikerjakan.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji masalah ini dengan menambah variabel yang lain yang belum terungkap misalnya variabel produktivitas kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambrose, M. L., Arnaud, A., Greenberg, J., & Colquitt, J. (2005). Distributive and procedural justice: Construct distinctiveness, construct interdependence, and overall justice. *The handbook of organizational justice*, 59-84.
- Aristóteles, A. (1973). *retórica e arte poética. Os Pensadores. São Paulo: Abril Cultural.*
- Faturochman. (2002). Keterkaitan antara Anteseden, Penilaian Keadilan Prosedural, Penilaian Keadilan Distributif, dan Dampaknya. *Desertasi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- Feather, N.T. dan Rauter, K.A. (2004). Organizational Citizenship Behaviors in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction, and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77: 81-94
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Moekijat. (2007). *Penilaian Pekerjaan Untuk Menentukan Gaji dan Upah Bandung: Mandar Maju.*
- Poerwadarminta, W. J. S. (2006). *Kamus umum bahasa indonesia edisi ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.*
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas Bagaimana.*
- Imam, S. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.*
- Sukirno, S. (2010). *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan. Jakarta: Kencana*
- Supardi. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural serta Produktivitas Kerja Pegawai Hotel Berbintang di Daerah Istimewa Yogyakarta. Optimal.*
- Tanlain, W. (1996). *Dasar-dasar Ilmu pendidikan. Jakarta: Pustaka Utama Gramedia.*
- Waluyo. (2007). *Perpajakan Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.*
- Wattimena, R. A. (2007). *Melampaui Negara Hukum Klasik. Kanisius.*