

## **Evaluation Of Payroll Transparency For Ship Crew And Its Impact On Job Satisfaction At Pt. Arjuna Samudera Indonesia**

### **Evaluasi Transparansi Penggajian Crew Kapal Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Arjuna Samudera Indonesia**

**Acintya Ratu Auliya<sup>1\*</sup>, Elly Kusumawati, Upik Widyaningsih<sup>3</sup>**

Politeknik Pelayaran Surabaya<sup>1,2,3</sup>

acintyaratu@gmail.com<sup>1</sup>, elly.kusumawati@poltekpel-sby.ac.id<sup>2</sup>, upik.widyaningsih@poltekpel-sby.ac.id<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

#### **ABSTRACT**

*Payroll transparency is an important aspect in human resource management, especially in the shipping industry that demands high professionalism and loyalty from ship crews. This study was conducted to evaluate the level of payroll transparency of ship crews at PT. Arjuna Samudera Indonesia, assess ship crew job satisfaction, and analyze the effect of payroll transparency on job satisfaction. This study used a quantitative method with primary data obtained through questionnaires to 30 respondents. Data were analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, and T-tests. The results showed that payroll transparency was in the very good category (84%), while job satisfaction was in the high category (82%). The regression analysis produced a correlation coefficient (R) of 0.615 with a determination coefficient (R<sup>2</sup>) of 0.379, which means that payroll transparency contributed 37.9% to job satisfaction. The T-test showed that t count (4.132) > t table (2.048) with a significance value <0.001, so it can be concluded that payroll transparency has a positive and significant effect on ship crew job satisfaction. Thus, transparency of payroll information is proven to be an important factor in increasing job satisfaction in the shipping company environment.*

**Keyword:** Payroll Transparency, Job Satisfaction, Ship Crew

#### **ABSTRAK**

Transparansi penggajian merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di industri pelayaran yang menuntut profesionalitas dan loyalitas tinggi dari crew kapal. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi tingkat transparansi penggajian crew kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia, menilai kepuasan kerja crew kapal, serta menganalisis pengaruh transparansi penggajian terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada 30 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reabilitas, regresi linier sederhana, dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan transparansi penggajian berada pada kategori sangat baik (84%), sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi (82%). Analisis regresi menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,615 dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,379, yang berarti transparansi penggajian berkontribusi sebesar 37,9% terhadap kepuasan kerja. Uji T menunjukkan thitung (4,132) > ttabel (2,048) dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa transparansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja crew kapal.

**Kata Kunci:** Transparansi Penggajian, Kepuasan Kerja, Crew Kapal

#### **1. Pendahuluan**

Salah satu tujuan utama dari transparansi penggajian adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan retensi karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang merasa bahwa sistem penggajian yang diterapkan adalah adil dan terbuka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam sistem penggajian dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan.

Di Indonesia, pengaturan mengenai hak-hak pekerja terkait dengan penggajian telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 88. Pasal ini menegaskan bahwa pemberi kerja wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan yang berlaku, serta memastikan bahwa upah tersebut dibayar tepat waktu. Pasal ini juga mengatur agar pengupahan dilakukan secara transparan, sehingga pekerja dapat mengetahui dengan jelas besaran gaji yang diterima serta mekanisme perhitungan upah yang berlaku. Hal ini menjadi alasan penting dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja atas upah yang layak dan adil dapat terpenuhi, sekaligus menciptakan rasa kepercayaan antara pekerja dan pemberi kerja.

Pentingnya transparansi dalam penggajian juga ditegaskan dalam berbagai peraturan internasional, salah satunya adalah Konvensi Internasional Labour Organization (ILO) No. 100 tentang Pengupahan yang sama (Equal Remuneration Convention, 1951). Konvensi ini mengatur kewajiban negara-negara anggota International Labour Organization (ILO) untuk memberikan upah yang setara bagi pekerjaan yang setara, tanpa memandang jenis kelamin atau faktor diskriminatif lainnya. Prinsip utama dari konvensi ini adalah bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan pengupahan yang adil dan setara jika mereka melakukan pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang bernilai setara.

Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 100 Tahun 1951 menekankan pentingnya pemberian upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama, tanpa diskriminasi. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan transparansi dalam proses penetapan dan distribusi upah. Oleh karena itu, pemberi kerja diharapkan memberikan informasi yang jelas mengenai struktur dan kebijakan pengupahan yang berlaku, agar pekerja memahami dasar penetapan upah dan faktor-faktor yang memengaruhi perbedaannya (International Labour Organization, 1951).

Namun, meskipun banyak perusahaan yang mengklaim menerapkan transparansi dalam penggajian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa implementasi ini masih belum optimal, dan ada banyak ketidakpastian terkait bagaimana informasi penggajian yang disampaikan. Karena banyak perusahaan yang tidak memiliki kebijakan penggajian yang jelas dan transparan, yang mengarah pada ketidakpastian di kalangan karyawan. Seperti karyawan tidak memahami bagaimana upah mereka dihitung atau apa saja komponen yang menentukan besaran gaji mereka, maka ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, kecemburuan antar rekan kerja, dan perasaan ketidakadilan.

Indonesia memiliki banyak perusahaan pelayaran yang menyediakan jasa pengawakan crew kapal untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Salah satunya adalah PT. Arjuna Samudera Indonesia yang bergerak di bidang crewing manning agency dan bertindak sebagai pihak yang mewakili principal dalam mencari crew kapal yang akan On Board sehingga mampu mengirimkan crew kapal yang siap dan memenuhi kriteria yang principal inginkan.

Apabila crew akan menggunakan jasa PT. Arjuna Samudera Indonesia sebagai agen pengawakan crew kapal dan sudah menyelesaikan proses perekrutan dan crew sudah siap untuk On Board, maka crew harus mengisi Home Allotment Form yang sudah disediakan oleh perusahaan. Form ini berisi tentang data diri serta informasi rekening pribadi crew atau rekening keluarga yang dituju untuk pengiriman gaji. Dokumen ini juga mencantumkan prosedur penggajian di PT. Arjuna Samudera Indonesia yang disahkan dengan tanda tangan di atas materai sebagai bentuk persetujuan kedua belah pihak.

Setiap bulannya, pihak keuangan kantor PT. Arjuna Samudera Indonesia akan mengirimkan bukti slip gaji dan dokumen transaksi dari BizChannel CIMB Niaga kepada crew sebagai bentuk transparansi. Crew akan menganggap transparan bila informasi yang diberikan PT. Arjuna Samudera Indonesia sudah sesuai dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Semakin tinggi tingkat transparansi, maka akan tinggi juga kemungkinan pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh crew.

Penulis ingin mengetahui tentang tingkat transparansi penggajian crew kapal dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dengan informasi penggajian yang diterima di PT. Arjuna Samudera Indonesia, serta ingin mengetahui tentang pengaruh transparansi penggajian terhadap kepuasan kerja crew kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia. Untuk itu penulis mengangkat masalah ini dengan judul “Evaluasi Transparansi Penggajian Crew Kapal dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia”.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh transparansi penggajian crew kapal terhadap kepuasan kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan selama 12 bulan, yaitu dari 22 Juli 2024 hingga 22 Juli 2025, bertepatan dengan masa praktik darat (Prada) penulis di PT. Arjuna Samudera Indonesia yang beralamat di Citi Hub (ex: Harton Tower), Jl. Boulevard Artha Gading, Lantai 5, Kelapa Gading Barat, Jakarta Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh crew kapal yang terdaftar dan aktif bekerja di bawah naungan PT. Arjuna Samudera Indonesia. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu responden yang memenuhi kriteria tertentu seperti telah menerima gaji minimal selama tiga bulan terakhir dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: (1) kuesioner, yang disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert lima poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju); (2) observasi langsung, untuk memahami proses komunikasi dan pelaporan penggajian di lingkungan kerja; serta (3) dokumentasi, meliputi slip gaji, sistem transfer gaji melalui BizChannel CIMB Niaga, dan formulir Home Allotment yang digunakan perusahaan sebagai bukti alokasi gaji kepada keluarga crew.

Variabel penelitian terdiri atas dua jenis: variabel independen (X), yaitu transparansi penggajian crew kapal, dan variabel dependen (Y), yaitu kepuasan kerja. Kedua variabel diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan dari literatur terkait dan disesuaikan dengan konteks perusahaan.

Analisis data mencakup dua tahap. Pertama, analisis deskriptif, yang bertujuan memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap item kuesioner. Kedua, analisis inferensial, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tersebut, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 29.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

Data dikumpulkan dari 30 responden crew kapal melalui kuesioner skala Likert lima poin, observasi lapangan, serta dokumentasi pendukung seperti slip gaji, Home Allotment Form, dan sistem transfer gaji digital BizChannel CIMB Niaga. Sebelum analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel transparansi penggajian (X) valid dan reliabel (Cronbach's Alpha = 0,938). Pada variabel kepuasan kerja (Y), satu item dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan, sehingga analisis dilakukan berdasarkan 9 item yang reliabel (Cronbach's Alpha = 0,908).

### Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan dua variabel utama: transparansi penggajian (X) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal perusahaan.

**Tabel 1. Hasil Kuesioner Variabel Transparansi Penggajian Crew Kapal (X)**

| No                                     | Pertanyaan                                                                                                                            | Skala |    |   |    |     | Total | Skor  | Rata-rata |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|---|----|-----|-------|-------|-----------|
|                                        |                                                                                                                                       | SS    | S  | N | TS | STS |       |       |           |
| TRANSPARANSI PENGGAJIAN CREW KAPAL (X) |                                                                                                                                       |       |    |   |    |     |       |       |           |
| 1                                      | Apakah Anda merasa informasi mengenai struktur penggajian di PT. Arjuna Samudera Indonesia disampaikan secara jelas?                  | 18    | 11 | 1 | 0  | 0   | 30    | 137   | 4,56      |
| 2                                      | Apakah Anda merasa bahwa informasi mengenai perubahan gaji disampaikan secara tepat waktu?                                            | 14    | 13 | 2 | 1  | 0   | 30    | 130   | 4,33      |
| 3                                      | Apakah Anda merasa bahwa penggajian dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif?                                                    | 17    | 12 | 1 | 0  | 0   | 30    | 136   | 4,53      |
| 4                                      | Apakah Anda menerima informasi yang cukup mengenai komponen-komponen penggajian seperti gaji pokok, tunjangan, dan bonus?             | 20    | 8  | 2 | 0  | 0   | 30    | 138   | 4,60      |
| 5                                      | Apakah Anda merasa terkait perhitungan gaji anda di PT. Arjuna Samudera Indonesia sudah transparan?                                   | 17    | 9  | 4 | 0  | 0   | 30    | 133   | 4,43      |
| 6                                      | Apakah Anda merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan atau klarifikasi terkait penggajian kepada pihak yang berwenang di perusahaan?  | 15    | 13 | 1 | 1  | 0   | 30    | 132   | 4,40      |
| 7                                      | Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memiliki prosedur yang jelas untuk mengajukan pertanyaan atau keluhan tentang gaji dan tunjangan? | 18    | 12 | 0 | 0  | 0   | 30    | 138   | 4,60      |
| 8                                      | Apakah mudah untuk Anda mengakses informasi tentang gaji dan tunjangan Anda?                                                          | 15    | 15 | 0 | 0  | 0   | 30    | 135   | 4,50      |
| 9                                      | Apakah transparansi penggajian berpengaruh besar terhadap keputusan Anda untuk tetap bekerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia?        | 19    | 10 | 1 | 0  | 0   | 30    | 138   | 4,60      |
| 10                                     | Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang jelas tentang gaji dan tunjangan?                                         | 16    | 14 | 0 | 0  | 0   | 30    | 136   | 4,53      |
| Total Skor                             |                                                                                                                                       |       |    |   |    |     |       | 1,353 |           |
| Total Rata-rata                        |                                                                                                                                       |       |    |   |    |     |       | 45,08 |           |

Rata-rata skor keseluruhan variabel transparansi penggajian sebesar 4,51, yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik” (84%–100%) berdasarkan konversi skala Likert. Ini menunjukkan bahwa mayoritas crew kapal mempersepsikan sistem penggajian perusahaan sebagai jelas, adil, dan mudah diakses.

**Tabel 4.2. Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

| No                 | Pertanyaan                                                                                     | Skala |    |   |    |     | Total | Skor | Rata-rata |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|---|----|-----|-------|------|-----------|
|                    |                                                                                                | SS    | S  | N | TS | STS |       |      |           |
| KEPUASAN KERJA (Y) |                                                                                                |       |    |   |    |     |       |      |           |
| 1                  | Apakah Anda merasa puas dengan tingkat gaji yang anda terima di PT. Ariuna Samudera Indonesia? | 15    | 14 | 1 | 0  | 0   | 30    | 134  | 4,46      |

|                        |                                                                                                                                                         |    |    |   |   |   |    |       |      |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---|---|---|----|-------|------|
| 2                      | Apakah penggajian yang transparan memengaruhi kepuasan kerja Anda dalam bekerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia?                                       | 20 | 9  | 1 | 0 | 0 | 30 | 139   | 4,63 |
| 3                      | Apakah Anda merasa bahwa kebijakan penggajian yang jelas dan transparan akan meningkatkan kinerja Anda di PT. Arjuna Samudera Indonesia?                | 21 | 9  | 0 | 0 | 0 | 30 | 141   | 4,70 |
| 4                      | Apakah transparansi penggajian berperan dalam menciptakan semangat kerja Anda yang lebih baik di PT. Arjuna Samudera Indonesia?                         | 21 | 9  | 0 | 0 | 0 | 30 | 141   | 4,70 |
| 5                      | Apakah Anda merasa bahwa penggajian yang transparan dapat meningkatkan loyalitas Anda untuk tetap dan kembali bekerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia? | 22 | 7  | 1 | 0 | 0 | 30 | 141   | 4,70 |
| 6                      | Apakah Anda merasa bahwa gaji dan tunjangan Anda sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab Anda?                                                       | 15 | 13 | 1 | 0 | 0 | 29 | 127   | 4,23 |
| 7                      | Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memiliki budaya kerja yang positif dan mendukung?                                                                   | 15 | 13 | 1 | 0 | 0 | 29 | 127   | 4,23 |
| 8                      | Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memiliki sistem untuk menghargai dan mengakui kinerja karyawan?                                                     | 15 | 13 | 1 | 0 | 0 | 29 | 127   | 4,23 |
| 9                      | Apakah Anda puas terhadap keseimbangan antara kerja dan gaji yang diterima di perusahaan ini?                                                           | 16 | 12 | 1 | 0 | 0 | 29 | 131   | 4,36 |
| 10                     | Apakah Anda merasa lebih puas bekerja di perusahaan ini jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang memiliki sistem penggajian yang tidak transparan? | 16 | 12 | 1 | 0 | 0 | 29 | 131   | 4,36 |
| <b>Total Skor</b>      |                                                                                                                                                         |    |    |   |   |   |    | 1,339 |      |
| <b>Total Rata-rata</b> |                                                                                                                                                         |    |    |   |   |   |    | 44,60 |      |

Rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 4,46, juga masuk kategori "Sangat Baik". Responden menyatakan kepuasan tinggi terhadap ketepatan waktu pembayaran, dampak transparansi gaji terhadap motivasi, serta keadilan dalam kompensasi.

#### Hasil Observasi dan Dokumentasi

Observasi lapangan menunjukkan bahwa PT. Arjuna Samudera Indonesia menerapkan sistem penggajian yang terstruktur dan transparan. Setiap crew menerima slip gaji resmi yang mencantumkan rincian komponen gaji, termasuk gaji pokok, tunjangan, bonus senioritas, dan

potongan. Proses pembayaran dilakukan melalui sistem digital BizChannel CIMB Niaga, memastikan kecepatan, keamanan, dan jejak digital yang dapat diverifikasi.

Dokumentasi tambahan, seperti Home Allotment Form, menunjukkan bahwa crew dapat mengalokasikan hingga 80% gaji ke rekening keluarga, dengan 20% sisanya dibayarkan secara tunai atau ditransfer setelah kontrak berakhir. Perusahaan juga memberikan kejelasan mengenai kebijakan saat crew sakit: jika masih bisa bekerja di kapal, tidak ada pemotongan; jika harus turun, gaji dihitung sesuai hari kerja aktif.

Komunikasi terbuka menjadi ciri khas sistem ini: crew dapat menghubungi bagian finance via WhatsApp untuk klarifikasi gaji tanpa birokrasi panjang — sebuah praktik yang meningkatkan rasa kepercayaan dan kepastian.

### Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Regresi

Uji hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan uji t parsial. Hipotesis yang diajukan adalah:

- $H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan antara transparansi penggajian dan kepuasan kerja.
- $H_1$ : Ada pengaruh signifikan antara transparansi penggajian dan kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung = 4,132 dengan signifikansi  $< 0,001$ , yang jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya transparansi penggajian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja crew kapal.

Koefisien regresi (B) sebesar 0,729 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam transparansi penggajian akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,729 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,615 mengindikasikan hubungan positif yang cukup kuat, sedangkan nilai  $R^2 = 0,379$  menunjukkan bahwa 37,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh transparansi penggajian.

### Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa transparansi penggajian di PT. Arjuna Samudera Indonesia berada pada level sangat baik, didukung oleh sistem administrasi yang terstruktur, komunikasi terbuka, serta dokumentasi yang lengkap. Crew merasa informasi gaji mereka jelas, akurat, dan mudah diakses — hal ini menjadi fondasi penting bagi kepercayaan dan rasa hormat terhadap perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja crew juga sangat tinggi, yang secara empiris terbukti dipengaruhi oleh transparansi penggajian. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg dan Maslow, di mana kompensasi yang adil dan transparan merupakan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan dan sekaligus menjadi pendorong motivasi.

Analisis statistik membuktikan bahwa transparansi penggajian memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja ( $p < 0,001$ ). Meskipun hanya menjelaskan 37,9% variasi kepuasan kerja, dampaknya sangat nyata: semakin transparan sistem penggajian, semakin tinggi rasa puas, loyalitas, dan motivasi crew untuk tetap bekerja di perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Arjuna Samudera Indonesia telah berhasil menerapkan prinsip good governance dalam manajemen crew, khususnya dalam aspek kompensasi. Namun, mengingat bahwa transparansi penggajian hanya menjelaskan sekitar 38% variasi kepuasan kerja, perusahaan disarankan untuk juga memperhatikan aspek non-finansial seperti pengembangan karier, dukungan psikologis, dan keseimbangan kerja-hidup guna meningkatkan kepuasan kerja secara holistik.

### 4. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai Evaluasi Transparansi Penggajian Crew Kapal dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa transparansi penggajian terhadap crew kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia berada dalam kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh total skor 1.353 dengan rata-rata 4,51, atau setara dengan 84% dari skor maksimal. Artinya, mayoritas responden menilai bahwa perusahaan sudah terbuka dalam menyampaikan informasi terkait komponen upah, sistem perhitungan gaji, dan kejelasan waktu pembayaran.
2. Berdasarkan hasil, tingkat kepuasan kerja crew kapal juga berada dalam kategori tinggi. Responden memberikan total skor sebesar 1.339 dengan rata-rata 4,46, atau setara dengan 82% dari skor maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa crew merasa puas dengan sistem penggajian yang diterapkan, terutama yang berkaitan dengan keadilan dan keterbukaan informasi, walaupun masih ada beberapa aspek lain yang memerlukan perhatian lebih lanjut.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,615, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara transparansi penggajian dan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,379 menunjukkan bahwa sebesar 37,9% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh transparansi penggajian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa transparansi penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja crew kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

#### Daftar Pustaka

- Amrullah, R. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (Pip) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 75685.
- Andreani, Y., & Syafina, L. (2022). Akuntabilitas Dan Transparansi Laporan Keuangan Berbasis Teknologi Informasi Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Deli Serdang. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 203-209.
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis motivasi, kompensasi dan kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 16(2).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- DASIH, P. (2024). *Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Pelayanan Perekrutan Kru Kapal di PT. Amas ISCINDO Utama* (Doctoral dissertation, POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG).
- Fadhila, E., & Zainarti, Z. (2025). Analisis Pengelolaan Penggajian Pegawai: Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen & Budaya*, 5(1), 36-45.
- Florini, A. (2007). *The right to know: Transparency for an open world*. New York, NY: Columbia University Press.
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 10(2), 104-116.
- Haerani, R., & Resti, H. (2023). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web Dengan Metode Rapid Application Development. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, 10(2), 94-104.
- Horbach, S. P. J. M. (2022). *Transparency in research funding: Assessing and improving the transparency of competitive research funding decisions*. *Research Integrity and Peer Review*, 7(1), 1–11.
- Istiqomah, S. (2016). Pengaruh E-Performance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. *Publika*, 4(4).

- Kabila, N. A., Ode, F., Labiru, D., Maulia, A., Masihuwey, R. H., ES, S. D., ... & Huwat, F. I. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Siklus Penggajian Pada Usaha Mebel Ayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(2), 248-261.
- Kusumawati, E. (2023). Analysis of the Improvement of Maritime Safety through Seafarer Skills Training Cooperation between Poltekpel Surabaya and the Main Shipping Office of Tanjung Perak. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 4(12), 2300-2309.
- Muhson, A. (2006). Teknik analisis kuantitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 183, 196.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. varia usaha beton gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Muryadi, A. D. (2017). Model evaluasi program dalam penelitian evaluasi. *Jurnal Ilmiah Penjas (Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(1). (Florini, 2007)
- RAHMAWATI, M. Pemetaan Kompetensi Dan Kualifikasi Tenaga Pendidik Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal 7 Samudra*.
- Rosyadi, M. A., & Fitrianty, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja. *Ensiklopedia of Journal*, 3(4), 374-384.
- Salsabila, A. T., Habibi, M., Shiddiqi, M. H. A., Iqbal, M., Oktavia, R., Fania, S. A., & Syamsir, S. (2024). Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1(4), 122-132.
- Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). *Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization–stakeholder relationships*. *Journal of Management*, 42(7), 1784–1810.
- SHOBRIANA, C. S. (2023). *HALAMAN COVER “Hubungan Keterlambatan Pembayaran Premi (Insentif) terhadap Motivasi Kerja Crew Floating Crane Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya”* (Doctoral dissertation, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).
- Supriyanta, S., Supriadi, D., & Susanto, B. (2022). Perancangan sistem informasi penggajian karyawan dengan metode waterfall. *Indonesian Journal Computer Science*, 1(1), 1-6.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Wati, D., Putra, A. W. G., & Tanuwijaya, J. (2024). Pengaruh pay transparency terhadap job satisfaction, turnover intention, dan organizational commitment serta perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 91-108.
- Widyaningsih, U. (2022). Analisa Keselamatan Kerja Pelayaran pada Kapal Niaga. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4556-4567.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- Worisio, L., & Arfan, U. (2025). Pengembangan Aplikasi Penggajian Berbasis Web pada Puskesmas Kimi Nabire untuk Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi Pengelolaan Gaji Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Informatika*, 2(2), 01-12.