

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**EVALUASI TRANSPARANSI PENGGAJIAN *CREW* KAPAL
DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.
ARJUNA SAMUDERA INDONESIA**



ACINTYA RATU AULIYA
NIT 22.393.03.3.008

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2025

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**EVALUASI TRANSPARANSI PENGGAJIAN *CREW* KAPAL
DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.
ARJUNA SAMUDERA INDONESIA**



ACINTYA RATU AULIYA
NIT 22.393.03.3.008

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Acintya Ratu Auliya
Nomor Induk Taruna : 22 393 03 3 008
Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

**“EVALUASI TRANSPARANSI PENGGAJIAN *CREW* KAPAL DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. ARJUNA
SAMUDERA INDONESIA”**

Merupakan karya asli seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri.

Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya.

SURABAYA, 18 November 2025



METERAI
TEMPEL
488AKK366012266

ACINTYA RATU AULIYA
NIT 22.393.03.3.008

**PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN
PROPOSAL TUGAS AKHIR**

Judul : Evaluasi Transparansi Penggajian *Crew* Kapal dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia

Program Studi : Transportasi Laut

Nama : Acintya Ratu Auliya

NIT : 22393033008

Jenis Tugas Akhir : Prototype / Proyek / Karya Ilmiah Terapan*

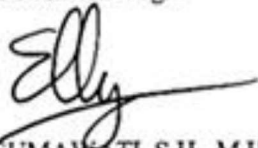
Keterangan: *(coret yang tidak perlu)

Dengan ini dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat dan disetujui untuk dilaksanakan Uji Kelayakan Proposal

Surabaya, 4 November 2025

Menyetujui,

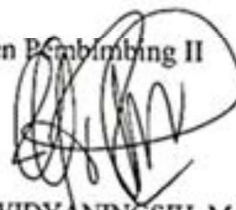
Dosen Pembimbing I



(Dr. ELLY KUSUMAWATI, S.H., M.H.)

NIP. 19811112 200502 2 001

Dosen Pembimbing II



(Capt. UPIK WIDYANINGSIH, M.Pd, M.Mar.)

NIP. 19840411 200912 2 002

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST, M.M.)

NIP. 19840623 201012 1 005

**PERSETUJUAN SEMINAR
HASIL TUGAS AKHIR**

Judul : Evaluasi Transparansi Penggajian Crew Kapal dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia

Program Studi : Transportasi Laut

Nama : Acintya Ratu Auliya

NIT : 22393033008

Jenis Tugas Akhir : Prototype / Karya Ilmiah Terapan / Karya Tulis Ilmiah*

Keterangan: *(coret yang tidak perlu)

Dengan ini dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat dan disetujui untuk dilaksanakan Seminar Hasil Tugas Akhir


Surabaya, 4 November 2025

Menyetujui,

Dosen Penguji I


(MAULIDIAH RAHMAWATI, S.Si., M.Sc.)
NIP. 19770228 200604 2 001

Dosen Penguji II

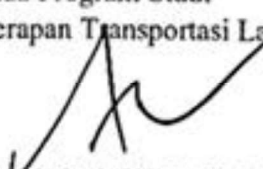

(Dr. ELLY KUSUMAWATI, S.H., M.H.)
NIP. 19811112 200502 2 001

Dosen Penguji III


(Capt. UPIK WIDYANTINGSIH, M.Pd., M.Mar.)
NIP. 19840411 200912 2 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut


(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST., M.M.)
NIP. 19840623 201012 1 005

**PENGESAHAN
PROPOSAL TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

**EVALUASI TRANSPARANSI PENGGAJIAN CREW KAPAL DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. ARJUNA
SAMUDERA INDONESIA**



Disusun oleh:

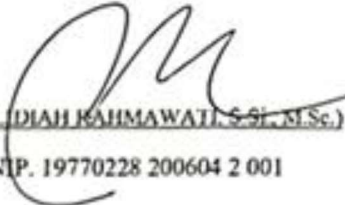
**ACINTYA RATU AULIYA
NIT. 22393033008**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tugas Akhir
Politeknik Pelayaran Surabaya


Surabaya, 4 November 2025

Mengesahkan,

Dosen Penguji I


(MAULIDIAH RAHMAWATI, S.Si., M.Sc.)
NIP. 19770228 200604 2 001

Dosen Penguji II



(Dr. ELLY KUSUMAWATI, S.H., M.H.)
NIP. 19811112 200502 2 001

Dosen Penguji III


(Capt. UPIK WIDIYANINGSIH, M.Pd., M.Mar.)
NIP. 19840411 200912 2 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut


(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST., M.M.)
NIP. 19840623 201012 1 005

**PENGESAHAN
LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

**EVALUASI TRANSPARANSI PENGGAJIAN *CREW* KAPAL DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. ARJUNA
SAMUDERA INDONESIA**



Disusun oleh:

**ACINTYA RATU AULIYA
NIT. 22393033008**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tugas Akhir
Politeknik Pelayaran Surabaya

Surabaya, 17 November 2025


Mengesahkan,


Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

Dosen Penguji III

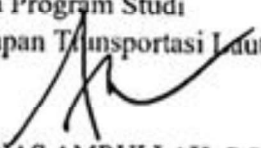

(MAULIDA AR-RAHMAWATI, S.Si., M.Sc.)
NIP. 19770228 200604 2 001


(Dr. ELLY KOSUMAWATI, S.H., M.H.)
NIP. 19811112 200502 2 001


(Capt. UPIK WIDYAWINGSIH, M.Pd., M.Mgr.)
NIP. 19840411 200912 2 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut


(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST., M.M.)
NIP. 19840623 201012 1 005

ABSTRAK

ACINTYA RATU AULIYA, “Evaluasi Transparansi Penggajian *Crew* Kapal dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia”, Politeknik Pelayaran Surabaya. Dibimbing oleh Ibu Dr. Elly Kusumawati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Capt. Upik Widyaningsih, M.Pd, M.Mar. selaku Dosen Pembimbing II.

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^2) sebesar 0,379, yang berarti transparansi penggajian berkontribusi sebesar 37,9% terhadap kepuasan kerja. Uji T menunjukkan $t_{hitung} (4,132) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa transparansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *crew* kapal. Dengan demikian, keterbukaan informasi penggajian terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan pelayaran.

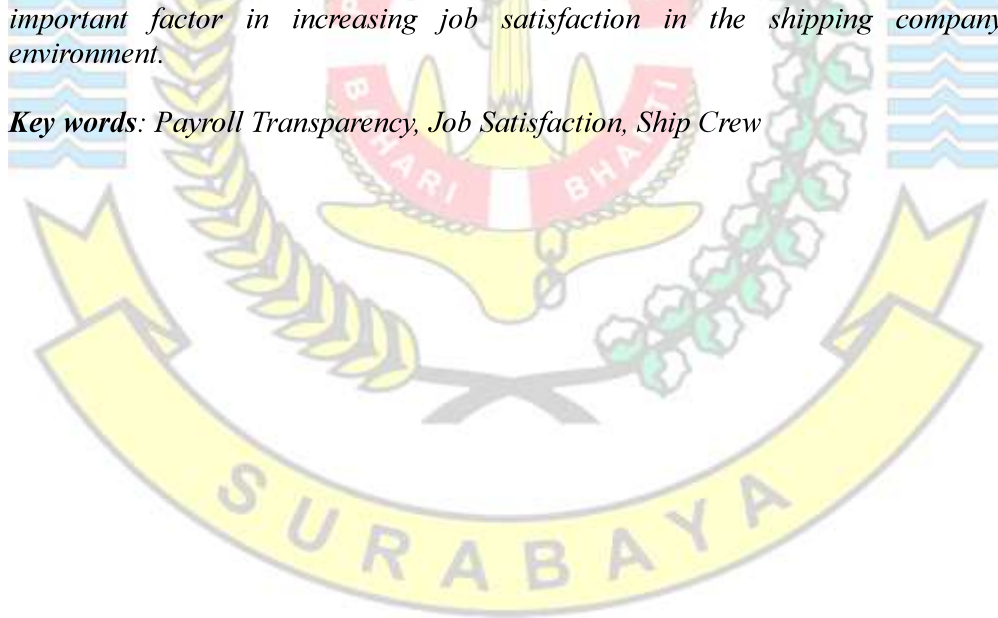
Kata kunci: Transparansi Penggajian, Kepuasan Kerja, *Crew* Kapal

ABSTRACT

ACINTYA RATU AULIYA, "Evaluation of Ship Crew Salary Transparency and Its Influence on Job Satisfaction at PT. Arjuna Samudera Indonesia", Surabaya Maritime Polytechnic. Supervised by Dr. Elly Kusumawati, S.H., M.H. as Supervisor I and Capt. Upik Widyaningsih, M.Pd, M.Mar. as Supervisor II.

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 (R²) 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.

Key words: *Payroll Transparency, Job Satisfaction, Ship Crew*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan ini, dengan judul:

“EVALUASI TRANSPARANSI PENGGAJIAN *CREW* KAPAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. ARJUNA SAMUDERA INDONESIA”

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis banyak mendapat bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Moejiono, M. T., M.Mar.E. selaku Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya.
2. Bapak Dr. Romanda Annas Amrullah, S.ST, M.M. selaku Ketua Program Studi Transportasi Laut.
3. Ibu Dr. Elly Kusumawati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan Karya Ilmiah Terapan.
4. Ibu Capt. Upik Widyaningsih, M.Pd, M.Mar. selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dan dengan sabar memberikan dukungan serta bimbingan dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Terapan.
5. Seluruh Civitas Akademika dan Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya.
6. Kedua orang tua saya, Bapak Andy dan Ibu Nining yang selalu mendoakan penulis, memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Terapan ini.
7. Bapak Rizka Fathoni selaku Direktur PT. Arjuna Samudera Indonesia, yang telah memberikan izin serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan Praktek Darat dan pengambilan data dari perusahaan.
8. Kak Tri Wahyuni (*Senior Finance Supervisor*) dan Kak Claudia (*HR Officer*) PT. Arjuna Samudera Indonesia atas bantuan, arahan, dan dukungan selama proses pengumpulan data.
9. Seluruh Taruna/i Politeknik Pelayaran Surabaya khususnya kelas D-IV Transportasi Laut B yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Karya Ilmiah Terapan.
10. Seluruh *crew* PT. Arjuna Samudera Indonesia yang telah membantu mengisi kuesioner untuk penyelesaian Karya Ilmiah Terapan ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikut memberikan doa untuk kelancaran sehingga dapat terselesaikannya Karya Ilmiah Terapan ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Karya Ilmiah Terapan ini, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam kesempurnaan penulisan Karya Ilmiah Terapan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Karya Ilmiah Terapan ini dapat memberikan manfaat dan bahan pembelajaran bagi semua pihak pada umumnya dan bagi Lembaga Politeknik Pelayaran Surabaya.

Surabaya, 18 November 2025



ACINTYA RATU AULIYA
NIT 22.393.03.3.008



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN.....	ii
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL TUGAS AKHIR	iii
PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR	iv
PENGESAHAN LAPORAN TUGAS AKHIR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Review Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir Penelitian	21

D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	25
E. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Subjek Penelitian.....	33
B. Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Variabel Penelitian	35
2. Hasil Uji Hipotesis	49
3. Analisis Data	53
C. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	64
A. Simpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review Penelitian Sebelumnya.....	8
Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban Kuesioner.....	28
Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Variabel (X)	36
Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Variabel (Y)	38
Tabel 4.3 Rentang Presentase Kategori Penilaian.....	39
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel (X).....	55
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel (Y).....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	22
Gambar 4.1 Kantor PT. Arjuna Samudera Indonesia.....	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Arjuna Samudera Indonesia.....	35
Gambar 4.3 Langkah Menghitung Rata-Rata Keseluruhan.....	38
Gambar 4.4 Slip Gaji Crew Kapal.....	44
Gambar 4.5 BizChannel CIMB Niaga.....	46
Gambar 4.6 Home Allotment Form.....	48
Gambar 4.7 Hasil Uji T.....	51
Gambar 4.8 Hasil Uji Validitas (X).....	54
Gambar 4.9 Hasil Uji Validitas (Y).....	57
Gambar 4.10 Hasil Uji Reabilitas (X).....	60
Gambar 4.11 Hasil Uji Reabilitas (Y).....	60
Gambar 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Penyebaran Kuesioner	69
Lampiran 2 SOP Penggajian <i>Crew</i> Kapal PT. Arjuna Samudera Indonesia	70
Lampiran 3 R Tabel.....	73
Lampiran 4 T Tabel	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Transparansi dalam pengelolaan penggajian di sebuah perusahaan menjadi salah satu aspek yang berperan penting dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan produktif. Penggajian yang transparan tidak hanya memberikan kejelasan mengenai struktur dan besaran gaji, tetapi juga menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan antara pihak perusahaan dan karyawan. Dalam konteks ini, transparansi penggajian mengacu pada sejauh mana informasi terkait gaji, tunjangan, serta sistem evaluasi kinerja yang memengaruhi penghasilan karyawan disampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan.

Salah satu sasaran utama dari transparansi penggajian bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri menjadi salah satu aspek penting yang berdampak pada motivasi, kinerja, dan retensi karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang merasa bahwa sistem penggajian yang diterapkan adalah adil dan terbuka umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. 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 *Internatinal Labour Organization* (ILO) No. 100 tentang Pengupahan yang sama (*Equal Remuneration Convention*, 1951). Konvensi ini mengatur kewajiban negara-negara anggota *Internatinal 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 menjalankan tugas yang serupa atau memiliki nilai pekerjaan yang sepadan.

Konvensi *Internatinal Labour Organization* (ILO) No. 100 Tahun 1951 menekankan pentingnya pemberian upah yang memiliki kesetaraan bagi pekerjaan dengan tingkat nilai yang setara, 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.

Kemudian 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 memengaruhi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Semakin tinggi tingkat transparansi, maka akan tinggi juga kemungkinan pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh *crew*.

Oleh karena itu, 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. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengangkat masalah ini dengan judul “Evaluasi Transparansi Penggajian *Crew* Kapal dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ditemukan suatu permasalahan yang menjadi fokus analisis penulis dalam Karya Ilmiah Terapan. Rumusan masalah ini berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian serta membantu menemukan jawaban yang sesuai dengan latar belakang. Adapun rumusan masalahnya, antara lain:

1. Bagaimana tingkat transparansi penggajian *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia dengan penggajian yang diterima?
3. Bagaimana pengaruh transparansi penggajian terhadap kepuasan kerja *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia?

C. Batasan Masalah

Dalam proses penyusunan penelitian ini data dikumpulkan dari hasil penelitian selama melakukan praktik darat di PT. Arjuna Samudera Indonesia. Penulis menetapkan batas ruang lingkup pembahasan akibat keterbatasan waktu dan kesempatan yang tersedia. Maka penelitian berfokus pada masalah sebagai berikut:

1. Batasan Waktu Penelitian:

Penelitian ini dilakukan pada saat melaksanakan praktik darat dalam kurun waktu 12 bulan, terhitung sejak 22 Juli 2024 sampai 22 Juli 2025.

2. Batasan Lokasi Penelitian:

Penelitian ini dilakukan di PT. Arjuna Samudera Indonesia selama satu tahun saat melaksanakan praktik darat.

3. Batasan Materi Penelitian:

Penelitian ini membahas tentang “Evaluasi Transparansi Penggajian *Crew* Kapal dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia” dalam penelitian ini difokuskan untuk memahami seberapa terbuka sistem penggajian yang diterapkan.

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki sasaran utama untuk mengumpulkan data atau informasi, baik yang bersifat umum maupun yang ditujukan untuk kepentingan khusus. Adapun tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat transparansi penggajian *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia dengan penggajian yang diterima.
3. Untuk mengetahui pengaruh transparansi penggajian terhadap kepuasan kerja *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Terdapat sejumlah manfaat yang bisa kita ambil dari kegiatan penelitian ini, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Guna memperluas wawasan serta pemahaman pembaca maupun masyarakat umum mengenai hubungan antara transparansi penggajian dan kepuasan kerja.
 - b. Untuk referensi bagi penelitian lanjutan yang membahas topik serupa.
 - c. Sebagai upaya meningkatkan literasi di lingkungan Kampus Politeknik Pelayaran Surabaya.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan bahwa transparansi dalam penggajian di PT. Arjuna Samudera Indonesia dapat memperkuat rasa

kepercayaan antara perusahaan dan *crew* serta meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Review Penelitian Sebelumnya

Hasil temuan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 *Review Penelitian Sebelumnya*

NO.	Judul Penelitian	Pengarang	Tahun Kajian	Hasil Penelitian
1.	Analisis Pengelolaan Penggajian Pegawai (Studi Kasus Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara)	Eka Fadhila, Zainarti	30 Januari 2025	Prosedur penggajian di lembaga ini telah disesuaikan dengan peraturan pemerintah, baik dari tingkat pusat maupun daerah. Namun demikian, masih ditemukan beberapa hambatan teknis dan administratif yang memengaruhi tingkat efisiensi dan transparansi proses tersebut. Masalah teknik seperti gangguan pada sistem absensi elektronik dapat menghambat proses pengumpulan data kehadiran, yang kemudian berdampak pada ketidaktepatan dalam perhitungan gaji. Di samping itu, kurangnya komunikasi yang optimal antara bagian keuangan dan administrasi turut mengakibatkan keterlambatan dalam memperbarui informasi mengenai kebijakan terbaru terkait pajak atau tunjangan, sehingga menimbulkan kebingungan di kalangan pegawai mengenai detail penghasilan mereka.

NO.	Judul Penelitian	Pengarang	Tahun Kajian	Hasil Penelitian
2.	Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis <i>Web</i> pada CMT Tini Makloon	Nurhuda	28 November 2024	Sistem informasi penggajian berbasis <i>web</i> telah berhasil dikembangkan untuk CMT Tini Makloon sebagai solusi atas permasalahan dalam sistem penggajian manual, seperti kesalahan dalam perhitungan serta keterlambatan pembayaran. Penerapan sistem ini membawa dampak positif, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi proses penggajian. Ke depannya, untuk mengoptimalkan kinerja dan efektivitas sistem, diperlukan langkah lanjutan berupa integrasi dengan sistem akuntansi yang telah digunakan oleh perusahaan.
3.	Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Adinda Thalia Salsabila, Muhammad Habibi, M. Hanif Ash Shiddiqi, Muhammad Iqbal, Rindu Oktavia, Septa Adri Fania, Syamsir	4 November 2024	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa reformasi dalam sistem penggajian memiliki peran krusial dalam mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan sistem penggajian yang adil, transparan, dan kompetitif terbukti dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kebijakan penggajian yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan, seperti penyesuaian struktur gaji dan pemberian insentif berdasarkan kinerja, berkontribusi dalam membangun suasana kerja yang

NO.	Judul Penelitian	Pengarang	Tahun Kajian	Hasil Penelitian
				positif, mengurangi kesenjangan, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.
4.	Pengaruh <i>Pay Transparency</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> , <i>Turnover Intention</i> , dan <i>Organizational Commitment</i> serta <i>Perceived Organizational Support</i> sebagai Variabel Mediasi	Diyana Wati, Andreas Wahyu Gunawan Putra, Justine Tanuwijaya	19 Juni 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transparansi dalam sistem penggajian berkontribusi terhadap meningkatnya persepsi dukungan karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasional yang dirasakan (<i>perceived organizational support</i>) juga terbukti membentuk interaksi yang baik dan signifikan dengan kepuasan kerja, niat untuk keluar dari pekerjaan (<i>turnover intention</i>), serta tingkat komitmen terhadap organisasi. Selain itu, transparansi penggajian turut memengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keterbukaan dalam proses pemberian gaji serta kepedulian terhadap dukungan yang diberikan kepada karyawan sebagai langkah strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja, menekan niat <i>resign</i> , dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
5.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Silviana Mursidta	16 Januari 2017	Persepsi dukungan organisasi (<i>perceived organizational support</i>) dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan, karena kedua

NO.	Judul Penelitian	Pengarang	Tahun Kajian	Hasil Penelitian
	Varia Usaha Beton Gresik			<p>aspek tersebut telah terpenuhi dengan cukup baik dalam lingkungan kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, salah satu permasalahan yang muncul terkait kesejahteraan karyawan adalah kurangnya keterbukaan dalam pembagian bonus atau <i>premi marketing</i>. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan menyertakan slip <i>premi marketing</i> yang memuat rincian perhitungan secara transparan, seperti pergantian biaya bahan bakar, konsumsi makan, dan komponen lainnya, guna meningkatkan pemahaman serta rasa keadilan di kalangan karyawan.</p>

Sumber: Diolah Peneliti

B. Landasan Teori

1. Pengertian Evaluasi

Evaluasi merupakan sebuah instrumen atau metode yang dipakai untuk mengidentifikasi serta menilai suatu hal berdasarkan aturan serta ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Muryadi, 2017). Proses ini dilakukan secara sistematis agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi atau tingkat keberhasilan suatu kegiatan dengan lebih akurat. Melalui evaluasi, seseorang atau Lembaga dapat menilai apakah suatu kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Selain itu, evaluasi juga berfungsi sebagai acuan dalam melakukan pembenahan serta menetapkan keputusan

di masa mendatang, sehingga hasil dan proses yang dijalankan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah evaluasi mengandung definisi sebagai penilaian. Definisi ini menunjukkan bahwa evaluasi merupakan suatu proses penilaian yang melibatkan perbandingan untuk menentukan nilai atau kualitas dari sesuatu, baik itu program, proyek, kebijakan, atau kegiatan lainnya.

2. Pengertian Transparansi

Transparansi merujuk pada situasi di mana individu, perusahaan, organisasi, atau lembaga memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi secara terbuka kepada publik. Tujuannya adalah agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengakses informasi yang akurat, jujur, adil, dan mudah dipahami (Yona Andreani & Laylan Syafina, 2022).

Transparansi merupakan prinsip atau keadaan di mana informasi yang relevan dan penting disediakan dengan cara terbuka serta dapat dijangkau oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Dalam konteks organisasi, perusahaan, atau pemerintahan, transparansi berhubungan dengan penyampaian informasi yang jelas, jujur, dan tanpa adanya penyembunyian atau manipulasi data. Transparansi bertujuan untuk membangun kepercayaan, meningkatkan akuntabilitas, serta mendorong partisipasi aktif dari berbagai pihak.

a. Tingkat Transparansi

Menurut (Florini, 2007), transparansi merupakan sejauh mana suatu informasi dapat diakses oleh pihak luar sehingga mereka mampu

berpartisipasi secara sadar dalam proses pengambilan keputusan maupun melakukan penilaian terhadap keputusan yang telah dibuat oleh pihak internal. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa transparansi tidak hanya berbicara mengenai keterbukaan informasi semata, tetapi juga mencakup seberapa luas dan mudah informasi tersebut dapat diakses oleh publik.

Oleh karena itu, tingkat transparansi dapat diartikan sebagai derajat atau ukuran sejauh mana suatu lembaga atau organisasi menerapkan prinsip keterbukaan dalam pelaksanaan kegiatan dan penyampaian informasi kepada pihak yang berkepentingan. Semakin tinggi tingkat transparansi yang diterapkan, maka akan semakin besar pula kepercayaan, partisipasi, dan akuntabilitas yang dapat terwujud di dalam organisasi tersebut.

Menurut (Horbach et al., 2022), tingkat transparansi ideal harus memungkinkan agar keputusan dibiarkan lebih mudah dimengerti dan dapat diperiksa kembali oleh publik. Sementara itu, (Schnackenberg & Tomlinson, 2016) menyatakan bahwa transparansi terdiri dari beberapa dimensi *disclosure* (pengungkapan informasi), *clarity* (kejelasan), dan *accuracy* (ketepatan/reabilitas). Berdasarkan kedua gagasan tersebut, dapat dikembangkan kerangka ideal tingkat transparansi dalam organisasi, yaitu:

- 1) Tingkat Tinggi, penyampaian informasi secara lengkap, jelas, dan dipercaya terkait sistem penggajian dan kebijakan.

- 2) Tingkat Sedang, pemberian informasi sudah dilakukan tetapi mungkin belum sejelas atau sekomprehensif tingkat tinggi.
- 3) Tingkat Rendah, keterbukaan informasi sangat terbatas, baik dalam komponen gaji, mekanisme perhitungan maupun kebijakan tunjangan.

3. Pengertian Penggajian

Penggajian dapat dipahami sebagai proses atau mekanisme yang mengatur pemberian imbalan dalam bentuk gaji atau upah kepada seluruh karyawan atas kontribusi dan jasa yang mereka berikan kepada suatu organisasi atau perusahaan (Haerani et al., 2023). Dengan kata lain, penggajian mencerminkan bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja dan tanggung jawab pegawainya, yang pelaksanaannya mengikuti ketentuan serta kebijakan yang berlaku agar tercipta keadilan dan motivasi kerja di lingkungan kerja.

Penggajian dapat diartikan sebagai mekanisme yang dirancang untuk mengatur dan mengelola pembayaran gaji, upah, atau kompensasi finansial lainnya untuk diberikan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Dalam sistem penggajian, berbagai elemen perlu dipertimbangkan, seperti struktur gaji, tunjangan, potongan, dan proses administrasi terkait lainnya. Penggajian bukan hanya melibatkan pemberian gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan finansial tambahan, seperti bonus, tunjangan, dan insentif. Menurut (Supriadi et al., 2022) proses penggajian karyawan perlu dilakukan secara efisien dan akurat. Kecepatan dalam perhitungan gaji

memungkinkan pembayaran dilakukan tepat waktu, sementara ketelitian dalam data dan perhitungannya akan memberikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan upah kepada pekerja atau buruh sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Upah tersebut harus diberikan secara layak dan tidak lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Beberapa hal yang terkait dengan penggajian dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 adalah sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - 1) Upah minimum;
 - 2) Upah kerja lembur;
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

4. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara umum, kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional berupa kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan ketika orang tersebut membandingkan antara usaha atau kontribusi yang diberikan dengan hasil yang diterima. Semakin hasil yang diperoleh mendekati harapan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Kepuasan ini ditentukan oleh berbagai aspek, baik internal maupun eksternal diri seseorang pekerja maupun dari lingkungan kerjanya (Hardiyana et al., 2016).

Kepuasan kerja merupakan pengertian yang menggambarkan tingkat perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang didasarkan pada evaluasi terhadap berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini mencakup berbagai aspek, seperti hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, pekerjaan itu sendiri, serta kebijakan dan budaya perusahaan. Pemahaman yang baik tentang kepuasan

kerja memiliki peran krusial bagi organisasi, sebab mampu memengaruhi produktivitas kerja, motivasi, produktivitas, serta tingkat *turnover* karyawan.

a. Tingkat Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasakan emosi positif atau negatif terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada penilaian terhadap berbagai aspek yang memengaruhi pengalaman kerjanya. Kepuasan ini memiliki sifat subjektif dan bervariasi antara individu satu dengan yang lain, serta dipengaruhi oleh faktor internal seperti karakteristik pekerjaan itu sendiri, maupun faktor eksternal seperti sistem kompensasi, sarana pendukung, dan hubungan sosial di lingkungan kerja.

Menurut Hessel (2007) dalam (Amrullah, 2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Dari berbagai faktor tersebut, kompensasi atau sistem penggajian menjadi salah satu unsur penting yang berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya (Wiliandari, n.d.). Hal ini mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap lingkungan kerja, tugas, dan imbalan yang diterima. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula motivasi terhadap komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja bergantung pada berbagai aspek, baik yang muncul dari pribadi individu maupun dari situasi tempat kerjanya. Secara garis besar, faktor-faktor tersebut terbagi ke dalam tiga kelompok, yaitu:

1) Karakteristik Individu

Meliputi kebutuhan, nilai, dan harapan pribadi terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki pandangan dan motivasi berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja juga bervariasi.

2) Variabel Situasional

Berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, hubungan antarrekan kerja, sistem penghargaan, dan kebijakan perusahaan yang diterapkan.

3) Karakteristik Pekerjaan

Mencakup jenis pekerjaan, tanggung jawab, beban kerja, serta peluang untuk berkembang, pekerjaan yang memberikan rasa berarti dan kesempatan untuk maju cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

5. Hubungan Transparansi Penggajian dan Kepuasan Kerja

Salah satu bentuk transparansi dalam sistem penggajian tidak hanya terletak pada kejelasan rincian komponen gaji, tetapi juga pada ketepatan waktu dan kecepatan dalam pembayarannya. Hasugian et al. (2018) dalam (Widyaningsih et al., 2022) menegaskan bahwa keselamatan dan keamanan selalu menjadi prioritas utama dalam transportasi laut sebelum

mempertimbangkan faktor lain seperti biaya, kenyamanan, maupun ketepatan waktu.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam dunia pelayaran aspek perlindungan dan rasa aman bagi *crew* merupakan hal yang fundamental. Sejalan dengan itu, transparansi dalam sistem penggajian juga dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan dan jaminan kesejahteraan bagi *crew* kapal. Dengan adanya kejelasan informasi gaji serta kepastian waktu pembayaran, *crew* merasa lebih aman dan dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Transparansi penggajian memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Beberapa catatan transparansi penggajian dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

a. Meningkatkan Rasa Keadilan

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang keadilan di tempat kerja. Transparansi dalam penggajian memberikan karyawan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana kompensasi mereka ditentukan. Ketika karyawan merasa bahwa penggajian mereka adil dan didasarkan pada kriteria yang jelas, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya transparansi dapat menimbulkan ketidakpuasan, terutama jika karyawan merasa bahwa ada ketidakadilan dalam pembagian gaji.

b. Mengurangi Perasaan Ketidakpastian dan Kecurigaan

Transparansi penggajian membantu mengurangi ketidakpastian

yang mungkin dimiliki karyawan tentang bagaimana gaji mereka dihitung. Ketika informasi mengenai struktur gaji terbuka, karyawan cenderung merasa lebih tenang dan percaya diri, yang akhirnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan rasa puas dalam bekerja. Karyawan yang tidak mengetahui dengan jelas bagaimana gaji mereka ditentukan sering kali merasa cemas atau bahkan curiga terhadap kebijakan perusahaan, yang dapat menurunkan kepuasan kerja mereka.

c. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja

Transparansi dalam penggajian dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan memahami kriteria dan tujuan yang jelas terkait dengan kenaikan gaji dan tunjangan, mereka memiliki dorongan yang lebih besar untuk berusaha maksimal dan memnuhi sasaran yang telah ditentukan. Hal ini dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan.

d. Mengurangi Konflik dan Ketegangan

Dalam lingkungan kerja yang kurang transparan, sering kali muncul perasaan tidak puas di kalangan karyawan, terutama ketika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil dalam hal penggajian. Dengan menyediakan informasi yang jelas dan terbuka, transparansi penggajian dapat mengurangi potensi konflik antar karyawan atau antar karyawan dan manajemen terkait masalah gaji.

e. Meningkatkan Kepuasan terhadap Kompensasi

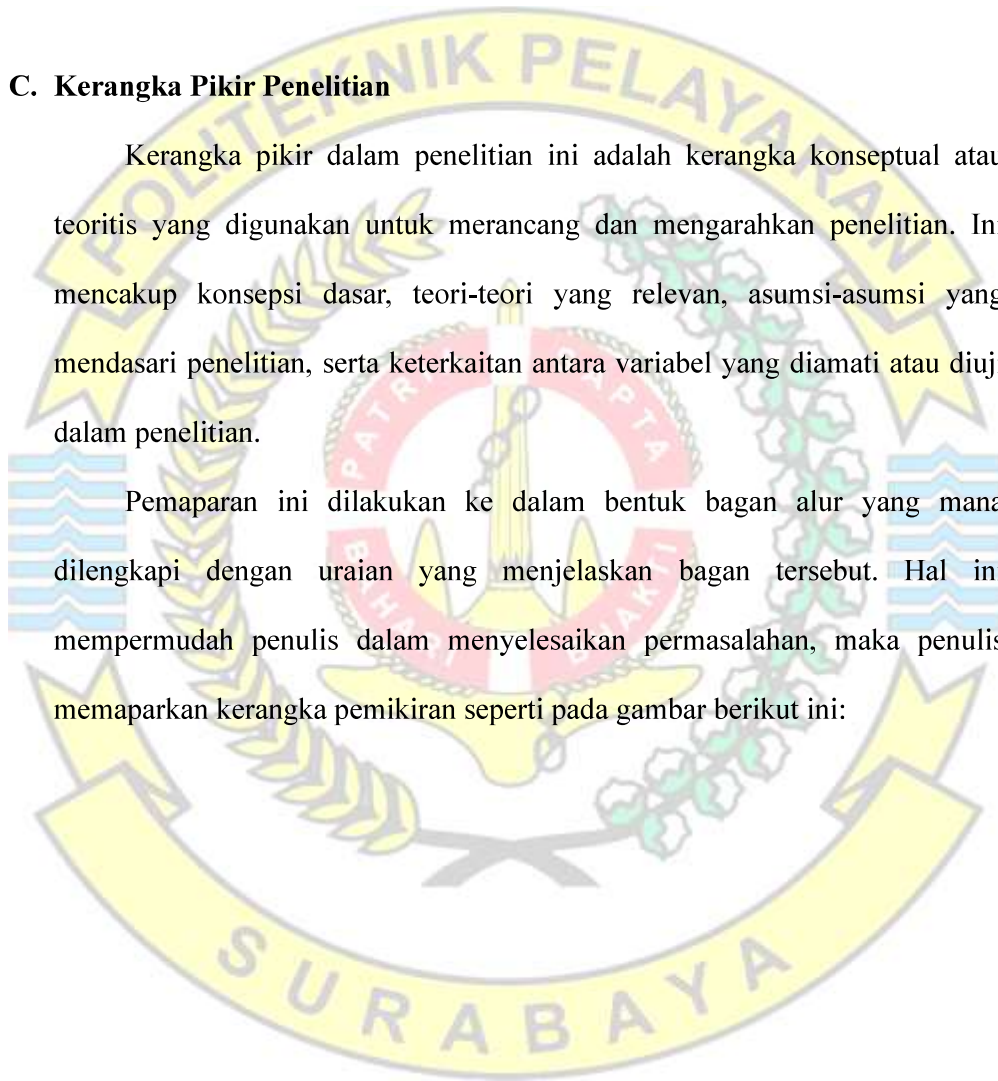
Transparansi penggajian memungkinkan karyawan untuk mengetahui dan memahami komponen gaji mereka dengan lebih baik.

Ini mencakup apakah mereka menerima gaji yang sesuai dengan posisi, kualifikasi, dan kinerja mereka. Pemahaman yang jelas tentang struktur gaji dapat meningkatkan rasa puas terhadap kompensasi yang diterima, yang merupakan salah satu faktor utama dalam kepuasan kerja.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah kerangka konseptual atau teoritis yang digunakan untuk merancang dan mengarahkan penelitian. Ini mencakup konsepsi dasar, teori-teori yang relevan, asumsi-asumsi yang mendasari penelitian, serta keterkaitan antara variabel yang diamati atau diuji dalam penelitian.

Pemaparan ini dilakukan ke dalam bentuk bagan alur yang mana dilengkapi dengan uraian yang menjelaskan bagan tersebut. Hal ini mempermudah penulis dalam menyelesaikan permasalahan, maka penulis memaparkan kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut ini:





Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian
Sumber: Diolah Peneliti

D. Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara transparansi penggajian dengan kepuasan *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara transparansi penggajian dengan kepuasan kerja *crew* kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan menerapkan pendekatan kuantitatif. Dimana karena pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, maka sumber data disebut responden, yakni individu yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti, baik secara tertulis maupun lisan.

Metode kuantitatif adalah pendekatan yang menitikberatkan pada proses pengumpulan serta analisis data yang bersifat numerik atau statistik guna memahami fenomena atau permasalahan tertentu. Pendekatan ini berupaya untuk melakukan pengukuran terhadap variabel yang ada dan menganalisis hubungan atau pengaruh antarvariabel tersebut secara objektif dan sistematis.

Dalam bidang metodologi penelitian, John Creswell menonjol sebagai seorang sarjana yang sangat berpengaruh, yang menawarkan wawasan yang sangat berharga tentang seluk-beluk desain penelitian. Bukunya, “*Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*”, menurutnya penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori secara objektif melalui analisis hubungan antarvariabel yang dapat diukur menggunakan instrumen tertentu. Data yang diperoleh biasanya berbentuk angka dan diolah dengan teknik analistik statistik (Creswell & Creswell, 2018).

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Peneliti menjalankan kegiatan penelitian ketika melaksanakan praktik darat (Prada) dalam waktu 12 bulan di PT. Arjuna Samudera Indonesia yang dimulai dari tanggal 22 Juli 2024 sampai 22 Juli 2025.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada saat melaksanakan praktik darat (Prada) di PT. Arjuna Samudera Indonesia yang beralamatkan di Citi Hub (ex: Harton Tower), Jl. Boulevard Artha Gading 5th floor, RT.18/RW.8, Klp. Gading Bar., Kec. Klp. Gading, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14240.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel:

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini dipandang sebagai faktor penyebab atau unsur yang memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel independen merupakan variabel yang tidak terpengaruh oleh variabel lain dalam penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Transparansi Penggajian Crew Kapal*.

Peneliti ingin melihat bagaimana tingkat transparansi penggajian (faktor penyebab) dapat memengaruhi sesuatu yang lain, dalam hal ini, kepuasan kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang berubah sebagai akibat dari pengaruh variabel independen. Variabel dependen adalah hasil atau respon yang ingin diukur atau dianalisis dalam penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Peneliti ingin mengetahui apakah transparansi penggajian (variabel independen) memengaruhi tingkat kepuasan kerja pada *crew* kapal (variabel dependen).

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Penulis dalam melakukan penelitian memerlukan susunan sumber data, yang dimaksud adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data dikelompokkan berdasarkan cara pengumpulannya, dibagi menjadi 2 (dua) data, antara lain:

a. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer informasi atau data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penyusunan Karya Ilmiah Terapan ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada beberapa orang yang terlibat secara langsung terhadap topik pembahasan. Data primer seringkali dianggap lebih akurat dan relevan

karena dikumpulkan secara khusus untuk tujuan penelitian dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya.

Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, jurnal, serta sumber pendukung lainnya (Kusumawati, n.d.). Temuan ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni juga menggunakan kombinasi data primer melalui kuesioner serta data sekunder dari literatur dan jurnal sebagai pendukung, sehingga informasi yang didapatkan memiliki tingkat keakuratan yang lebih tinggi dan komprehensif dalam menjawab permasalahan penelitian. Data primer yang diperlukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1) Penyebaran Kuisisioner

Penulis dalam penelitian ini mengambil data dari penyebaran kuisisioner kepada beberapa responden.

2) Observasi

Dalam penelitian ini, penulis mengamati kejadian yang terjadi secara langsung atau primer.

3) Dokumentasi

Penelitian ini, dokumen bisa berupa catatan tertulis, arsip, surat, laporan, kebijakan perusahaan dan bentuk dokumentasi lainnya.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan informasi yang diambil dari sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan, maupun basis data. Sumber data sekunder merujuk pada

informasi atau data yang sebelumnya telah dihimpun oleh pihak lain dan selanjutnya dimanfaatkan kembali oleh peneliti untuk keperluan penelitian. Sumber sekunder umumnya digunakan untuk tujuan mendapatkan informasi yang sudah ada sebelumnya dan dapat digunakan sebagai referensi dalam analisis atau penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan krusial dalam pelaksanaan penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dan valid dari objek atau subjek penelitian. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data merujuk pada beragam pendekatan yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai transparansi penggajian *crew* kapal dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai keadaan yang sebenarnya terkait dengan topik penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data yang sesuai sangat ditentukan oleh tujuan penelitian, karakteristik data yang ingin diperoleh, serta jenis analisis yang akan digunakan untuk mengolah data tersebut. Penulis melaksanakan penelitian ini dengan memanfaatkan berbagai teknik dalam proses pengumpulan data:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data atau informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Menurut (Rahmawati),

kuesioner berfungsi sebagai instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data secara kuantitatif terkait kondisi dan variabel yang diteliti. Kuesioner dapat terdiri dari pertanyaan terbuka (*open-ended*) yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab dengan kalimat mereka sendiri, atau pertanyaan tertutup (*close-ended*) yang memberikan pilihan jawaban tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis kuesioner tertutup sebagai alat pengumpulan data, yang memberikan pilihan jawaban dengan Skala *Likert*. Skala *Likert* dipakai untuk menilai sikap maupun pandangan responden terhadap suatu pernyataan yang diberikan, dengan pilihan jawaban yang terstruktur, seperti: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan skala ini mempermudah dalam pengolahan data, karena responden memilih satu dari pilihan yang ada dan hasilnya dapat dianalisis secara kuantitatif.

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
SS: Sangat Setuju	5
S: Setuju	4
N: Netral	3
TS: Tidak Setuju	2
STS: Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah Peneliti

b. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap fenomena atau peristiwa yang berlangsung pada objek penelitian. Dalam observasi, peneliti dapat mencatat segala informasi yang relevan dengan fenomena

yang sedang diamati. Observasi dapat dilakukan secara langsung (langsung melihat kejadian yang berlangsung) atau tidak langsung (mengamati melalui rekaman atau dokumentasi).

Observasi sering digunakan dalam penelitian sosial, psikologi, maupun bidang-bidang lainnya yang memerlukan pemahaman mendalam tentang suatu perilaku atau kejadian. Dalam penelitian ini, observasi digunakan untuk memahami bagaimana transparansi penggajian dan kepuasan kerja di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui penelusuran dan analisis terhadap dokumen atau arsip yang telah tersedia dan berhubungan dengan objek penelitian. Dokumen ini dapat berupa tulisan, gambar, atau rekaman yang menyimpan informasi terkait dengan fenomena yang sedang diteliti. Teknik dokumentasi sering digunakan dalam penelitian sosial, sejarah, ekonomi, dan lainnya karena dapat memberikan informasi yang lebih objektif dan terstruktur mengenai kejadian atau fenomena tertentu.

Sumber dokumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Slip Gaji *crew* kapal, sistem *BizChannel* CIMB Niaga, dan *Home Allotment Form*. Slip Gaji memberikan informasi rinci mengenai komponen gaji yang diterima oleh *crew*, seperti gaji pokok, tunjangan, maupun potongan, sehingga dapat menjadi bukti nyata terkait transparansi penggajian.

Sistem *BizChannel* CIMB Niaga digunakan Perusahaan sebagai media transfer gaji secara *digital*, yang menunjukkan bagaimana proses pembayaran dilakukan secara transparan dan tepat waktu. Sementara itu, *Home Allotment Form* berfungsi sebagai bukti pengiriman sebagian gaji kepada keluarga *crew* di rumah, sehingga memastikan hak-hak keluarga tetap terpenuhi. Dengan adanya ketiga dokumen ini, peneliti mampu memperoleh informasi yang lebih rinci dan mendalam mengenai transparansi penggajian dan kaitannya dengan kepuasan kerja *crew* kapal.

E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang diterapkan dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif inferensial. Masing-masing teknik digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data serta menguji hubungan antara variabel independen dan dependen.

Analisis statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mengolah dan menggambarkan data yang telah diperoleh apa adanya, tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang bersifat umum atau digeneralisasikan. Sementara itu, pada statistik inferensial, analisis tidak hanya sebatas menggambarkan data, tetapi juga berfokus pada upaya menarik kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan hasil pengolahan data tersebut (Muhson, n.d.).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diterapkan dengan tujuan menyajikan deskripsi

secara umum terhadap karakteristik data responden serta distribusi jawaban atas setiap *item* pertanyaan pada kuesioner. Data disajikan dalam bentuk presentase, rata-rata (mean), dan distribusi frekuensi untuk masing-masing indikator dari variabel transparansi penggajian dan kepuasan kerja. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola atau kecenderungan dalam jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel yang diteliti.

2. Analisis Kuantitatif Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen (transparansi penggajian) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Beberapa langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan guna menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menilai tingkat ketepatan instrumen kuesioner dalam mengukur variabel yang dimaksud. *Item* pernyataan dikatakan valid apabila nilai korelasi antara skor butir dengan skor total melebihi nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%.

c. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas bertujuan menentukan sejauh mana instrumen mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya. Instrumen

dikatakan realibel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara linier. Model ini digunakan karena hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini.

Keseluruhan tahapan analisis dilakukan dengan dukungan pengolahan data statistik SPSS versi 29 untuk memastikan keakuratan perhitungan dan interpretasi data.

