

**APLIKASI SISTEM KOMPENSASI UNTUK
MENENTUKAN KOMPOSISI GAJI
YANG ADIL DAN LAYAK PADA
HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM
PT.'X' DI SIDOARJO**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI**



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

DIAJUKAN OLEH:

ERNIE SUCIATI

No. Pokok : 049414755

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

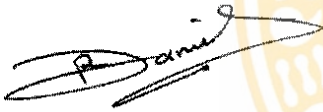
SKRIPSI

**APLIKASI SISTEM KOMPENSASI UNTUK MENENTUKAN
KOMPOSISI GAJI YANG ADIL DAN LAYAK PADA
HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEMS
PT.'X' DI SIDOARJO**

**DIAJUKAN OLEH :
ERNIE SUCIATI
No. Pokok : 049414755**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. rer. pol. DEBBY RATNA DANIEL, Ak.
Nip. 131287544

TANGGAL. 10 Agustus 2002

KETUA PROGRAM STUDI,



Drs. M. SUYUNUS, MAFIS, Ak.
Nip. 1311287542

TANGGAL. 9-8-2012

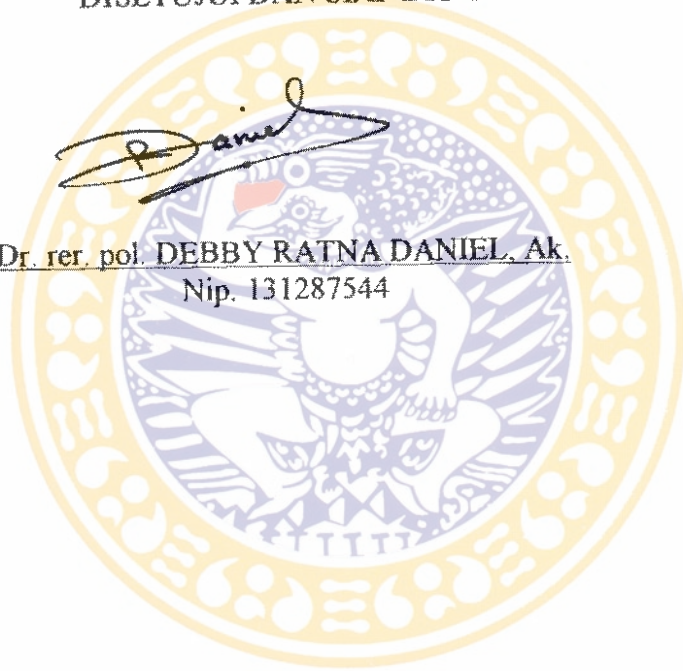
SURABAYA, 3 Agustus 2002

DISETUJUI DAN SIAP DIUJI



Debby Ratna Daniel

Dr. rer. pol. DEBBY RATNA DANIEL, Ak.
Nip. 131287544



ABSTRAKSI

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan mendorong perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan efisiensi, produktifitas serta kualitas sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai.

Untuk itu manajemen sumber daya manusia perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang positif dan mampu membangkitkan semangat kerja pegawai. Salah satu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang dianggap adil dan layak oleh para pegawai. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk dapat berkerja dengan baik adalah kompensasi/gaji yang dianggap memadai. Agar dapat mewujudkan hal itu maka manajemen sumber daya manusia harus didukung sepenuhnya oleh Human Resources Information System yang memadai.

Penerapan sistem kompensasi pegawai yang baik pada Human Resources Information System dapat dijelaskan dengan menggunakan model HRIS dari McLeod yang terdiri dari subsistem input (SIA, subsistem penelitian sumber daya manusia dan subsistem intelijen sumber daya manusia), database serta subsistem outputnya, yang memberikan dukungan dalam pengelolaan struktur dan komposisi gaji pegawai untuk menciptakan struktur dan komposisi gaji yang dianggap adil dan layak dari sudut pandang pegawai maupun dari sudut pandang perusahaan.

Sistem kompensasi PT. 'X' masih bersifat sederhana dan tidak terstruktur dengan baik, untuk itu akan segera dilakukan perbaikan dan restrukturisasi terhadap sistem tersebut. Dengan berpedoman pada model HRIS dari McLeod serta ditunjang oleh teori-teori lain yang terkait, maka selain melakukan analisis terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan pada saat ini, skripsi ini juga berisikan masukan-masukan/ide-ide yang dapat digunakan oleh PT. 'X' dalam proses restrukturisasi.