

BAB II

DASAR TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Gaji

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), gaji adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Ini berarti gaji adalah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, biasanya dibayarkan secara rutin pada waktu yang telah ditentukan, seperti setiap bulan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2007): "Gaji ialah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan". Pengertian ini menekankan bahwa gaji adalah bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan karena mereka telah membantu perusahaan mencapai tujuannya melalui pekerjaan mereka.

Menurut Soemarso dalam buku *"Akuntansi Suatu Pengantar"* (2009): Gaji adalah imbalan kepada karyawan yang diberikan atas tugas-tugas bistrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Ini menjelaskan bahwa gaji khususnya diberikan kepada karyawan yang melakukan tugas administrasi atau memiliki posisi kepemimpinan, dengan jumlah yang biasanya sama setiap bulan.

Menurut T. Hani Handoko dalam buku *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"* (2001): "Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang". Dari pengertian ini didapati dua fungsi dari gaji, yakni sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan sebagai dorongan agar karyawan tetap semangat bekerja di masa depan.

Sedangkan pengertian gaji menurut pendapat Mulyadi. Dalam bukunya *Sistem Akuntansi* (2001), gaji dideskripsikan sebagai pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager,

dan dibayarkan secara tetap per bulan. Pengertian gaji ini menekankan bahwa gaji khusus diberikan oleh karyawan level manajer ke atas, dan dibayarkan dalam jumlah yang sama setiap bulannya.

Berdasarkan berbagai pengertian gaji di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara rutin, umumnya setiap bulan, sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai motivasi bagi karyawan untuk terus berkerja dengan baik di masa depan

2.1.2 Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan akuntansi perusahaan karena memiliki peran ganda yang penting. Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sistem ini berperan dalam memotivasi karyawan, dan mempertahankan kinerja yang baik, serta mendorong kinerja karyawan melalui kompensasi yang adil dan transparan. Sementara dalam aspek akuntansi, sistem penggajian menjadi instrumen vital dalam pengendalian biaya, kepatuhan terhadap regulasi perpajakan dan ketenagakerjaan, serta pelaporan keuangan yang akurat. Dengan fungsinya yang integratif, sistem penggajian tidak hanya memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga mendukung strategi perusahaan secara keseluruhan, menjembatani antara kesejahteraan karyawan dan efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Bastian dalam buku "Akuntansi Sektor Publik" (2007): "Sistem penggajian merupakan fungsi penting yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Fungsi ini terkait dengan penetapan struktur gaji yang adil dalam organisasi." Pengertian ini menekankan bahwa sistem penggajian adalah tugas penting yang harus dikelola oleh bagian sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Tujuannya adalah untuk membuat aturan pemberian gaji yang adil bagi semua karyawan. Ini berarti sistem penggajian tidak hanya tentang membayar gaji, tetapi juga tentang memastikan bahwa setiap karyawan dibayar sesuai dengan peran dan kontribusi mereka di perusahaan.

Sistem penggajian memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa karyawan dibayar secara akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan kebijakan perusahaan serta peraturan yang berlaku. Lebih dari sekadar proses administratif, sistem ini berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepuasan karyawan dan efisiensi perusahaan. Sistem penggajian yang efektif tidak hanya meningkatkan moral dan produktivitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam pengendalian biaya, perencanaan anggaran, dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, sistem penggajian yang baik menjadi penting bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai tujuan-tujuannya, serta ingin membangun hubungan yang positif dengan karyawannya.

2.1.3 Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan komponen dasar dalam penggajian karyawan dan menjadi dasar perhitungan berbagai tunjangan serta manfaat lainnya. Sebagai elemen inti dari kompensasi, gaji pokok mencerminkan nilai dasar yang diberikan perusahaan atas keterampilan, pengalaman, dan kontribusi karyawan. Pemahaman yang tepat tentang konsep gaji pokok penting bagi karyawan maupun pemberi kerja dalam mengelola dan merancang sistem kompensasi yang adil.

Menurut Hasibuan dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017): "Gaji pokok adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti." Pengertian ini menjelaskan bahwa gaji pokok adalah imbalan uang yang diberikan secara rutin kepada karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Kata "jaminan yang pasti" berarti bahwa karyawan dapat mengandalkan gaji pokok ini akan selalu dibayarkan, tidak seperti bonus atau tunjangan lain yang mungkin tidak selalu ada.

Gaji pokok berfungsi sebagai landasan dalam sistem kompensasi, menjamin pendapatan minimum karyawan, dan menjadi acuan untuk perhitungan berbagai manfaat tambahan. Penetapan gaji pokok yang tepat sangat penting karena mempengaruhi motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Bagi perusahaan, struktur gaji pokok yang dirancang dengan baik membantu dalam pengendalian biaya tenaga kerja, menjaga keadilan, dan memastikan daya saing di pasar tenaga kerja. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan gaji pokok yang baik menjadi

kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan jangka panjang.

2.1.4 Lembur

Lembur merupakan komponen penting dalam dunia kerja modern, mencerminkan fleksibilitas dan dedikasi karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan di luar jam kerja normal. Sebagai bentuk kompensasi tambahan, lembur tidak hanya mengakomodasi kebutuhan operasional perusahaan tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pendapatan mereka. Pemahaman yang tepat tentang konsep lembur sangat penting bagi karyawan dan pemberi kerja dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Menurut Husni dalam buku "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" (2014): "Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan." Ini berarti bahwa setiap kali seorang pekerja atau buruh bekerja di luar jam kerja normal yang sudah ditetapkan, waktu tambahan tersebut dianggap sebagai lembur. Pekerja yang melakukan lembur berhak diberikan kompensasi tambahan sesuai dengan peraturan yang berlaku, untuk menghargai upaya ekstra dari para pekerja atau buruh tersebut.

Lembur berfungsi sebagai cara untuk mengatasi peningkatan beban kerja, memenuhi tenggat waktu yang ketat, dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan. Penerapan kebijakan lembur yang adil dan sesuai regulasi sangat penting karena mempengaruhi produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Bagi perusahaan, manajemen lembur yang efektif membantu dalam pengendalian biaya operasional, meningkatkan fleksibilitas, dan mempertahankan daya saing di pasar yang dinamis. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan lembur yang bijaksana menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, menjaga keseimbangan kehidupan-kerja karyawan, dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

2.1.5 Sistem Penggajian pada CV Mukti Karya Steel

CV Mukti Karya Steel didirikan pada tahun 2014 dan berbasis di Kecamatan Tlogowungu, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Perusahaan industri ini memproduksi

komponen pelengkap pintu kamar mandi, seperti grendel dan engsel, menggunakan bahan baku plat stainless steel, plat besi, dan as besi. Hasil produksi CV Mukti Karya Steel dipasarkan kepada beragam perusahaan di sektor konstruksi dan properti.

Saat ini, pengelolaan dan pencatatan data penggajian karyawan pada CV Mukti Karya Steel masih dilakukan secara sederhana menggunakan Microsoft Excel. Metode ini, meskipun familiar, memiliki keterbatasan dalam hal efisiensi dan keamanan data, terutama seiring dengan pertumbuhan perusahaan.

Adapun untuk penghitungan penggajian Sistem penggajian di CV Mukti Karya Steel memiliki beberapa variabel yang dilibatkan yaitu :

A. Gaji Pokok Harian

Di CV Mukti Karya Steel, manajer menerapkan gaji pokok harian yang akan dibayarkan jumlah totalnya di akhir bulan. Manajer juga mempunyai kebijakan untuk menentukan berapa besaran gaji pokok harian bagi setiap karyawannya. Oleh karena itu besaran gaji pokok harian untuk setiap karyawan berbeda. Dan untuk penghitungan gaji pokok bulanan maka berlaku :

$$\text{Gaji Pokok Bulanan} = \text{Gaji Pokok Harian} \times \text{Jumlah Hari Kerja Sebulan}$$

B. Gaji Lembur

Ketersediaan jam lembur di CV Mukti Karya Steel tidak pasti, dan bergantung pada ada tidaknya pekerjaan yang mendesak. Jam lembur bisa dilakukan di jam *overtime* (setelah jam kerja normal), atau di jam libur kerja. Adapun untuk rumus penghitungan gaji lembur adalah sebagai berikut :

$$\text{Gaji Lembur} = \text{Gaji pokok harian} \div \text{jam kerja normal harian (7,5)} \times 1,5 \times \text{berapa jam lembur}$$

C. Tunjangan

Berkaitan dengan tunjangan, di CV Mukti Karya Steel diberlakukan dua jenis tunjangan untuk semua karyawan. Dua jenis tunjangan itu adalah :

- 1.) Tunjangan Presensi, yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang selalu masuk kerja di hari kerja selama satu bulan, serta mempunyai keterlambatan presensi dalam satu bulan maksimal sejumlah 60 menit. Karyawan yang memenuhi dua kriteria di atas akan mendapatkan tunjangan sebesar Rp 200.000 setiap bulannya.
- 2.) Tunjangan lama kerja, yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang minimal sudah memiliki masa kerja di CV Mukti Karya Steel selama satu tahun. Ketika seorang karyawan sudah menginjak satu tahun masa kerja, maka setiap bulannya ia akan mendapat tunjangan sebesar Rp. 50.000. Tunjangan ini berlaku akumulasi untuk tahun-tahun berikutnya, yang artinya jika seorang karyawan sudah menginjak dua tahun masa kerja maka setiap bulannya ia akan mendapat tunjangan sebesar Rp 100.000, dan seterusnya berlaku untuk tahun-tahun berikutnya.

D. Potongan

Potongan untuk gaji karyawan di CV Mukti Karya Steel terdiri dari dua macam yaitu :

- 1.) Potongan Keterlambatan Presensi, yaitu potongan yang dikenakan untuk karyawan yang terlambat dalam melakukan presensi. Untuk potongan ini mempunyai penghitungan sebagai berikut :

$$\text{Potongan} = \text{Gaji pokok harian} \times \text{Jumlah menit keterlambatan dalam satu bulan} \div \text{jam kerja normal harian (7,5)} \div 60$$

2.) Potongan Bond atau Pinjaman, yaitu potongan yang dikenakan kepada karyawan yang melakukan pinjaman kepada perusahaan tiap bulannya. Potongan ini merupakan variabel yang langsung dapat dilibatkan dalam penghitungan penggajian, dengan jumlah yang sesuai dengan berapa jumlah pinjaman yang dilakukan seorang karyawan setiap bulannya.

Sehingga untuk penghitungan gaji bersih karyawan CV Mukti Karya Steel diberlakukan metode berikut :

$$\text{Gaji Bersih} = \text{Gaji Pokok} + \text{Gaji Lembur} + \text{Tunjangan} - \text{Potongan}$$

2.1.6 Penghitungan Penggajian pada CV Mukti Karya Steel

Contoh penghitungan penggajian di CV Mukti Karya Steel adalah sebagai berikut :

Karyawan bernama Budi, sudah bekerja selama 2 tahun di CV Mukti Karya Steel, dan ia memiliki gaji pokok harian sebesar Rp 80.000. Di bulan Januari Budi selalu masuk di hari kerja yakni selama 25 hari, dengan total menit keterlambatan 50 menit. Di bulan Januari dia juga telah melakukan lembur dengan total waktu selama 10 jam, serta pernah melakukan pinjaman kepada perusahaan sebesar Rp 100.000. Maka penghitungan gaji bersih untuk Budi adalah :

A. Gaji Pokok Bulanan

$$\text{- Gaji Pokok Bulanan} = \text{Rp } 80.000 \times 25 = \mathbf{\text{Rp } 2.000.000}$$

B. Gaji Lembur

$$\text{- Gaji lembur} = \text{Rp } 80.000 \div 7,5 \times 1,5 \times 10 = \mathbf{\text{Rp } 160.000}$$

C. Tunjangan

$$\text{- Tunjangan Presensi} = \text{Rp } 200.000$$

$$\text{- Tunjangan Lama Kerja} = \text{Rp } 100.000$$

$$\text{Total Tunjangan} = \mathbf{\text{Rp } 300.000}$$

D. Potongan

- Potongan Keterlambatan Presensi = $\text{Rp } 80.000 \times 50 \div 7,5 \div 60$
= Rp 8.889
- Potongan Pinjaman = Rp 100.000
- Total Potongan = **Rp 108.889**

Penghitungan Gaji Bersih =

$$\begin{aligned} & \text{Rp } 2.000.000 + \text{Rp } 160.000 + \text{Rp } 300.000 - \text{Rp } 108.889 \\ & = \underline{\text{Rp } 2.351.111} \end{aligned}$$

Kesimpulannya gaji bersih yang diterima oleh Budi adalah sebesar Rp 2.351.11.

2.1.7 PHP (*Hypertext Preprocessor*)

PHP (akronim rekursif untuk PHP: *Hypertext Preprocessor*) adalah bahasa scripting serbaguna yang populer yang sangat cocok untuk pengembangan web. Cepat, fleksibel, dan pragmatis, PHP mendukung segala hal mulai dari blog hingga situs web paling populer di dunia. PHP dapat digunakan di mana saja: pada hampir semua sistem operasi dan platform tanpa biaya tambahan. PHP terutama difokuskan pada scripting sisi server, sehingga dapat melakukan berbagai hal yang dapat dilakukan oleh program CGI (*Common Gateway Interface*) lain, seperti mengumpulkan data formulir, menghasilkan konten halaman dinamis, atau mengirim dan menerima cookies. PHP dapat melakukan lebih banyak lagi. PHP dapat digunakan pada semua sistem operasi utama, termasuk Linux, banyak varian UNIX (termasuk HP-UX, Solaris dan OpenBSD), Microsoft Windows, macOS, RISC OS, dan lainnya.

2.1.8 JavaScript

JavaScript adalah bahasa pemrograman tingkat tinggi yang dikenal sebagai "*lingua franca*" dari web. Bahasa ini digunakan untuk memberikan interaktivitas pada halaman web dan mengatur perilaku dari berbagai elemen yang ada di dalamnya. JavaScript pertama kali dikembangkan oleh Brendan Eich pada tahun 1995 dan sejak itu telah menjadi salah satu teknologi inti dalam pengembangan web. Bahasa ini mendukung paradigma pemrograman berbasis objek dan dapat diintegrasikan dengan HTML (*Hyper Text Markup Language*) dan CSS (*Cascading*

Styel Sheets) untuk membuat aplikasi web yang dinamis dan interaktif. JavaScript juga memiliki berbagai *framework* dan *library* seperti React, Angular, dan Vue.js yang mempermudah pengembangan aplikasi web yang kompleks.

2.1.9 MySQL

MySQL adalah sistem manajemen database relasional open source paling populer di dunia. Dengan performa, keandalan, dan kemudahan penggunaan yang telah terbukti, MySQL telah menjadi pilihan utama database untuk aplikasi berbasis web, digunakan oleh properti web berperforma tinggi termasuk Facebook, Twitter, YouTube, dan lima dari lima situs web teratas. Selain itu, MySQL adalah pilihan yang sangat populer sebagai database terintegrasi dalam banyak aplikasi perangkat lunak. MySQL tersedia dalam berbagai edisi, termasuk edisi Komunitas bersumber terbuka yang tersedia secara gratis, serta edisi Standar dan Enterprise yang berbayar, yang menawarkan fitur dan dukungan tambahan. MySQL dikembangkan, didistribusikan, dan didukung oleh Oracle Corporation.

2.1.10 XAMPP

XAMPP adalah distribusi Apache yang paling populer yang berisi MariaDB, PHP, dan Perl. Paket sumber terbuka (OSS) menyediakan basis yang sangat mudah untuk menguji proyek-proyek berbasis web pada komputer lokal. XAMPP dikembangkan oleh Apache Friends dan versi regulernya berisi distribusi Apache yang terdiri dari Apache, MariaDB, PHP, dan Perl. XAMPP adalah alat yang sangat berguna yang dapat digunakan untuk menguji proyek berbasis web pada komputer lokal. Paket ini berisi program Apache, MySQL, dan PHP yang diperlukan. XAMPP tersedia untuk sistem operasi Windows, Linux, dan macOS, menjadikannya pilihan yang serbaguna untuk pengembang lintas platform.

2.1.11 Laravel

Laravel adalah kerangka kerja aplikasi web dengan sintaks yang ekspresif dan elegan. Laravel berusaha untuk memudahkan proses pengembangan dengan menyederhanakan tugas-tugas umum yang digunakan dalam sebagian besar proyek web, seperti otentikasi, routing, sesi, dan caching. Laravel bertujuan untuk membuat proses pengembangan menyenangkan bagi pengembang tanpa

mengorbankan fungsionalitas aplikasi. Laravel adalah kerangka kerja web PHP yang mudah diakses, namun kuat, menyediakan alat yang diperlukan untuk aplikasi besar dan kokoh. Sebuah inversi kontrol container yang sangat baik, sistem migrasi ekspresif, dan dukungan unit testing yang terintegrasi memberikan alat yang dibutuhkan untuk membangun aplikasi apa pun yang ditugaskan.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian lainnya yang sejenis juga dilakukan oleh Myra Andriana dan Yulia Sinta Wati Ulfa (2022). Dengan judul “Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Web”. Tujuan dari penelitian ini adalah merancang sebuah sistem untuk membantu kinerja perhitungan dan pencatatan penggajian. Sistem ini dikembangkan menggunakan PHPRad sebagai kerangka kerja untuk membangun sistem, dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP, dan disimpan pada database MySQL yang dibuat menggunakan PhpMyAdmin. Perancangan sistem menggunakan UML (*Unified Modeling Language*) dengan metode R & D (*Research and Development*) sebagai metode pengembangannya.

Penelitian lainnya mengenai sistem informasi penggajian juga dilakukan oleh Meita Riestiana, Sukadi (2014). Dengan judul “Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada CV RGL Bordir Dan Konveksi Pacitan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat sistem baru supaya lebih fleksibel. Guna menunjang penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara atau interview dan studi kepustakaan.

Penelitian juga dilakukan oleh Lasimin, ABD Haq, dan Verry (2020). Dengan judul “Sistem Informasi Penggajian PT. Kalisha Utama Ghani Cilacap Menggunakan Framework Laravel”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan, merancang, dan membangun sistem informasi penggajian berbasis website menggunakan *framework* laravel dengan pendekatan model *System Development Life Cycle (SDLC) Waterfall*. *Waterfall* merupakan metode pengembangan aplikasi dengan konsep model fase *one by one*, bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin saja terjadi didalam proses pengembangan aplikasi.

Penelitian lainnya yang sejenis juga dilakukan oleh Cut Mutia, Joni Devitra (2023). Dengan judul “Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web Pada Pt. Rudi Agung Agralaksana”. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan merancang sistem informasi penggajian berbasis Web pada PT. Rudi Agung Agralaksana. Dari beberapa permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian untuk menganalisa dan merancang sistem informasi penggajian dengan berbasis WEB dengan menggunakan metode Prototype. Hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah sebuah Perancangan Sistem Informasi Penggajian Berbasis WEB untuk memudahkan bagian admin, personalia dan pimpinan dalam mengelola dan melihat Sistem Penggajian.

Ada juga penelitian sejenis yang dilakukan oleh Anjar Setianingsih (2015). Dengan judul“Sistem Informasi Penggajian Pada CV Asri Barokah Punung”. Tujuan dari penelitian adalah untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan keuangan yang terkomputerisasi sehingga mampu mendukung kinerja CV Asri Barokah di Punung. Guna menunjang penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara atau interview dan studi kepustakaan. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah menghasilkan sebuah program aplikasi yang nantinya dapat menjawab kesulitan yang seringkali dihadapi oleh karyawan sehingga bisa jauh lebih efisien dan efektif.

Tabel 2. 1 Ringkasan Referensi Penelitian

No	Peneliti	Judul	Informasi
1.	Myra Andriana dan Yulia Sinta Wati Ulfa (2022)	Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Web	Tujuan dari penelitian ini adalah merancang sebuah sistem untuk membantu kinerja perhitungan dan pencatatan penggajian.
2.	Meita Riestiana, Sukadi (2014)	Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada CV	Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat sistem baru supaya lebih fleksibel.

		RGL Bordir Dan Konveksi Pacitan	
3.	Lasimin, ABD Haq, dan Verry (2020)	Sistem Informasi Penggajian PT. Kalisha Utama Ghani Cilacap Menggunakan Framework Laravel	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan, merancang, dan membangun sistem informasi penggajian berbasis website.
4.	Cut Mutia, Joni Devitra (2023).	Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web Pada Pt. Rudi Agung Agralaksana	Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan merancang sistem informasi penggajian berbasis Web pada PT. Rudi Agung Agralaksana.
5.	Anjar Setianingsih (2015)	Sistem Informasi Penggajian Pada CV Asri Barokah Punung	Tujuan dari penelitian adalah untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan keuangan yang terkomputerisasi sehingga mampu mendukung kinerja CV Asri Barokah di Punung.
6.	Ahmad Akmal Musyahidin (2024)	Sistem Penggajian Karyawan Pada CV Mukti Karya Steel Berbasis Web Dengan Framework Laravel	Penelitian ini bertujuan mengembangkan Sistem Penggajian Karyawan Berbasis Web menggunakan Framework Laravel untuk mengatasi masalah efisiensi dan akurasi pada proses penggajian.