

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Pustaka

##### 1. Sistem Pengendalian Internal

###### a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Wikipedia bahasa Indonesia, sistem berasal dari bahasa Latin *systema* dan bahasa Yunani *sustema*, yaitu suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Pengertian lain dari sistem adalah suatu kesatuan usaha yang terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain yang berusaha mencapai suatu tujuan dalam suatu lingkungan kompleks.

Pengertian tersebut mencerminkan adanya beberapa bagian dan hubungan antarbagian, ini menunjukkan kompleksitas dari sistem yang meliputi kerja sama antar bagian yang interpenden satu sama lain. Selain itu, dapat dilihat bahwa sistem berusaha mencapai tujuan.<sup>1</sup> Setiap tujuan tentunya ada risiko yang akan dihadapi oleh suatu organisasi, tetapi risiko dapat diminimalisir dengan adanya pengendalian internal selain itu pengendalian internal menyarankan tindakan-tindakan yang harus diambil dalam organisasi untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan-kegiatan organisasi.<sup>2</sup> Pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian lain

---

<sup>1</sup> Marimin,dkk, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Grasindo, 2009), 1.

<sup>2</sup> George H Bodnar dan William S Hopwood, *Sistem Informasi Akuntansi* (Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003), 10.

dari pengendalian internal ialah suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu organisasi.

Definisi pengendalian internal tersebut mencakup pengertian pengendalian internal dalam arti luas mengenai bagaimana suatu organisasi merancang, mengimplementasi, melaksanakan, dan menilai efektivitas dari sistem pengendalian internal. Selain itu, definisi tersebut juga memberikan dasar dalam pengaplikasian pengendalian internal di tipe organisasi dan mengakomodasi bagian-bagian dari pengendalian internal.<sup>3</sup> Pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional telah berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian internal dalam suatu organisasi tentunya memiliki beberapa tujuan yaitu untuk memberikan jaminan atau keyakinan bagi organisasi atau perusahaan. Antara lain :

1. Aset yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan organisasi/ perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar supaya seluruh aset organisasi/perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan, yang tidak sesuai dengan wewenangnya dan kepentingan organisasi/perusahaan.
2. Informasi akuntansi organisasi/perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil risiko,

---

<sup>3</sup> Wakhyudi, *Self Controls Aspek Humanisme Dalam Sistem Pengendalian Internal* (Yogyakarta : Diandra Kreatif, 2018), 18.

baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian).

3. Karyawan telah menaati hukum dan peraturan organisasi/perusahaan. Salah satu hal yang paling riskan dalam pengendalian internal adalah kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*employee fraud*). Kecurangan karyawan ini adalah tindakan yang disengaja dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi.<sup>4</sup>

c. Prinsip-Prinsip Pengendalian Internal

Pengendalian dalam organisasi/perusahaan terdapat berpedoman pada beberapa prinsip-prinsip tertentu yaitu :

1. Penetapan Tanggung Jawab

Karakteristik yang paling utama dari pengendalian internal adalah penetapan tanggung jawab ke masing-masing karyawan secara spesifik. Penetapan tanggung jawab di sini agar supaya masing-masing karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas-tugas tertentu yang dapat diperayakan kepadanya. Pengendalian atas pekerjaan tertentu akan menjadi lebih efektif jika hanya ada satu orang saja yang bertanggung jawab atas sebuah tugas/pekerjaan tertentu tersebut.

2. Pemisahan Tugas

Pemisahan tugas maksudnya adalah pemisahan fungsi atau pembagian kerja. Ada dua bentuk yang paling umum dari penerapan prinsip pemisahan tugas ini, yaitu :

- a. Pekerjaan yang berbeda seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang berbeda pula.
- b. Harus adanya pemisahan tugas antara karyawan yang menangani pekerjaan pencatatan aset dengan karyawan yang

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 13.

menangani langsung aset secara fisik (operasional).

Sesungguhnya rasionalisasi dari pemisahan tugas adalah bahwa tugas/pekerjaan dari seorang karyawan seharusnya dapat memberikan dasar yang memadai untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan lainnya. Jadi, hasil pekerjaan seorang karyawan dapat diperiksa silang (*cross check*) kebenarannya oleh karyawan lainnya. Pemisahan tugas (pekerjaan yang berbeda seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang berbeda) juga perlu diterapkan dalam aktivitas penjualan barang dagangan. Aktivitas penjualan meliputi penjualan, pengiriman barang ke pelanggan, penagihan, penerimaan pembayaran. Seharusnya untuk menjamin pengendalian internal yang baik dari aktivitas penjualan, maka masing-masing “unsur” dari aktivitas penjualan ini juga seharusnya ditangani secara terpisah oleh masing-masing karyawan yang berbeda.<sup>5</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi memberikan bukti bahwa transaksi bisnis atau peristiwa ekonomi telah terjadi. Dengan membubuhkan atau memberikan tanda tangan (atau inisial) ke dalam dokumen, orang yang bertanggung jawab atas terjadinya sebuah transaksi atau peristiwa dapat diidentifikasi dengan mudah. Dokumentasi atas transaksi seharusnya dibuat ketika transaksi terjadi. Dokumen juga seharusnya bernomor urut tercetak (preprinted & prenumbered) dan seluruh dokumen tersebut seharusnya dapat dipertanggung jawabkan. Dokumen yang bernomor urut

---

<sup>5</sup> Hery, *Pengantar Akuntansi Comprehensive Editor* (Jakarta : PT Grasindo, 2015), 166.

sangat membantu untuk mencegah terjadinya pencatatan transaksi secara berganda serta juga membantu untuk mencegah terjadinya transaksi yang tidak dicatat. Sedangkan dokumen yang bernomor urut tercetak dilakukan untuk menghindari terjadinya dokumen atas transaksi fiktif.<sup>6</sup>

Dokumen juga berfungsi sebagai penghantar informasi di dalam organisasi/ perusahaan. Dokumen harus dapat dikendalikan sebaik mungkin dan dapat dipercaya serta dicatat sebenarnya berdasarkan bukti lapangan yang ada.

4. Pengendalian Fisik, Mekanik, dan Elektronik  
Pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik sangat penting. Pengendalian fisik terutama terkait dengan pengamanan aset. Pengendalian mekanik dan elektronik juga mengamankan aset. Berikut ini adalah beberapa macam contoh dari penggunaan pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik :
  - a. Uang kas dan surat berharga sebaiknya disimpan dalam *safe deposits box*;
  - b. Catatan-catatan akuntansi yang penting juga harus disimpan dalam *filing cabinet* yang terkunci;
  - c. Tidak semua karyawan dapat keluar masuk gudang tempat penyimpanan persediaan barang dagangan;
  - d. Penggunaan kamera dan tekevisi monitor;
  - e. Adanya sistem pemadam kebakaran atau alarm yang memadai;
  - f. Penggunaan password system, dll.
5. Pengecekan Independen atau Verifikasi Internal

Kebanyakan sistem pengendalian internal memberikan pengecekan independen atau verifikasi internal. Prinsip ini meliputi

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, 167

peninjauan ulang, perbandingan, dan pencocokan data yang telah disiapkan oleh karyawan lainnya yang berbeda. Untuk memperoleh manfaat yang maksimum dari pengecekan atau verifikasi internal, maka:<sup>7</sup>

- a. Verifikasi seharusnya dilakukan secara periodik/berkala atau bisa juga dilakukan atas dasar dadakan;
- b. Verifikasi sebaiknya dilakukan oleh orang yang independen;
- c. Ketidakcocokan dan kekecualian seharusnya dilaporkan ke tingkatan manajemen yang memang dapat mengambil tindakan korektif secara tepat.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمْلَأَ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَلِكُمْ أَفْسَطُ

<sup>7</sup>Ibid., 169



عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۗ إِلَّا  
 أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ  
 عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ وَأَشْهِدُوا إِذَا  
 تَبَايَعْتُمْ ۗ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۗ وَإِنْ  
 تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ وَيُعَلِّمُكُمُ  
 اللَّهُ ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua orang lelaki, maka

(boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu" (Q.S Al Baqarah :282).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: Departemen Agama, 2001), hlm.



## 2. Konsep Produktivitas Karyawan

### a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*), produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kualitas SDM sehingga dapat mencapai tujuan yang optimal. Sehingga semua industri, UKM, dan usaha lainnya dapat menjadikan produktivitas ini sebagai tolak ukur dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai target usaha tersebut.

Pengertian produktivitas biasanya mendefinisikan produktivitas sebagai “ratio output” dibandingkan dengan “input fisik”. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).<sup>9</sup> Adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan ketrampilan tenaga kerja akan memberi efek yang signifikan bagi peningkatan produktivitas karyawan.

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.<sup>10</sup> Produktivitas karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

---

<sup>9</sup> Afandi Pandi, *Concept & Indicator Human Resources Management* (Yogyakarta : Deepublish, 2016), 74.

<sup>10</sup> Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Purwokerto : Irdt, 2019), 250.

Karyawan merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi.<sup>11</sup>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : 105).*

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja  
Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain yaitu :

1. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "Time and Motion Study". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan

<sup>11</sup> Hariandja Marihot Tua Efendi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Grasindo, 2002), 178.

dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

2. Bersumber dari karyawan itu sendiri

Kegairahan dan semangat kerja para karyawan merupakan unsur penting guna menciptakan produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui :

- a. Gaji yang memadai;
- b. Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan;
- c. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.<sup>12</sup>

Faktor kelompok yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu :

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi : tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung meliputi :
  - a. Lingkungan kerja, meliputi : produksi, sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi : Manajemen dan hubungan industri.

Hal-hal yang akan dapat menimbulkan motivasi kerja yang kemudian terjadilah peningkatan produktivitas karyawan. Kemauan kerja yang tinggi akan menjadikan produktivitas karyawan meningkat.<sup>13</sup> Tetapi hal terpenting yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan terdapat tiga variabel penting, yaitu :

---

<sup>12</sup>*Ibid.*, 251.

<sup>13</sup> Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Operasi Edisi Ketiga* (Yogyakarta : BPEE Yogyakarta, 2009), 280.

### 1. Tenaga Kerja

Peningkatan kontribusi tenaga kerja pada produktivitas disebabkan oleh tenaga kerja yang lebih sehat, lebih berpendidikan dan bergizi baik. Sejarah menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan tahunan dikaitkan dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Variabel pokok yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yaitu :

- a. Pendidikan dasar yang sesuai bagi tenaga kerja yang efektif.
- b. Kecukupan gizi dari tenaga kerja.
- c. Biaya sosial yang membuat tenaga kerja tersedia.<sup>14</sup>

### 2. Modal

Manusia merupakan makhluk hidup yang memanfaatkan peralatan. Investasi modal merupakan salah satu peralatan tersebut. Inflasi dan pajak meningkatkan biaya modal, serta membuat investasi menjadi mahal. Menggunakan lebih banyak tenaga kerja daripada modal dapat mengurangi tingkat pengangguran jangka pendek, tetapi membuat ekonomi menjadi tidak produktif dan mendorong upah minimum pekerja menjadi lebih rendah untuk jangka panjang.<sup>15</sup>

### 3. Manajemen

Manajemen merupakan faktor produksi dan sumber daya ekonomi. Manajemen bertanggung jawab memastikan tenaga kerja dan modal digunakan secara efektif untuk meningkatkan produktivitas. Manajemen berperan dalam lebih dari setengah peningkatan produktivitas

---

<sup>14</sup> Jay Heizer dan Barry Render, *Manajemen Operasi Edisi 9* (Jakarta : Salemba Empat, 2009), 23-24.

<sup>15</sup> Sukanto Reksohadiprodjo, *Manajemen Produksi Dan Operasi Edisi Pertama* (Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 1995), 17.

tahunan, termasuk peningkatan yang diperoleh melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan ilmu pengetahuan.

Menurut Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

- a. Kuantitas kerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja yaitu suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan sampai menjadi *output*.

Pada kegiatan pengendalian internal ini salah satu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, karyawan disini yang dimaksud adalah tenaga kerja langsung yang memberi kemanfaatan bagi organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, kegiatan peningkatan produktivitas karyawan, akan berlangsung baik ketika perusahaan juga dapat mengendalikan tenaga kerjanya. Pengendalian tenaga kerja ini meliputi beberapa aspek yang mendasari antara lain :

- a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan merupakan suatu proses yang terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi, untuk memperoleh tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang tepat bagi suatu organisasi. Pengadaan karyawan harus

didasarkan pada prinsip apa baru siapa. Apa artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). Siapa artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya.

b. Hubungan perburuhan

Hubungan perburuhan yang dimaksud adalah hubungan antara beberapa karyawan satu sama yang lain. Hubungan ini harus dapat berjalan secara baik untuk mencapai hubungan yang harmonis dalam suatu pekerjaan dan tidak menimbulkan perpecahan antara beberapa bagian.

c. Pemakaian jam kerja

Pemilihan jam kerja harus baik dan sesuai upah yang didapatkan oleh karyawan, karena jam kerja dan upah sangat berhubungan produktivitas karyawan. Semakin layak hak yang didapatkan oleh karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin baik.

d. Kesejahteraan

Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja.



e. Peningkatan efisiensi kerja.<sup>16</sup>

Efisiensi merupakan salah satu kunci untuk meraih kesuksesan dalam berkarir. Efisiensi bekerja sangat dibutuhkan di lingkungan kerja yang penuh dengan segala tantangan.

Tenaga kerja yang dibutuhkan tentu saja haruslah selalu diadakan, hal ini penting karena pengadaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan pada setiap saat dapat berkembang sesuai dengan perkembangan perusahaan. Perkembangan perusahaan tentu saja akan mengakibatkan perkembangan kebutuhan tenaga kerja dan mungkin pula akan mengubah jenis serta jumlah kebutuhan tenaga kerja itu. Oleh karena itu kita harus selalu mengadakan analisis terhadap tenaga kerja yang ada serta tuntutan kebutuhan yang semakin berkembang.

Untuk mengadakan tenaga kerja yang dibutuhkan ini dapat dilakukan beberapa cara yaitu :

- a. Penarikan (rekrutment);
- b. Latihan (training).

Setelah kita adakan dan telah tersedia tenaga kerja yang dibutuhkan maka kita harus dapat memelihara dan mengoordinasikan kerja yang dilakukan. Usaha untuk memelihara tenaga kerja yang dimiliki dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain :

- a. Pemberian motivasi kerja;
- b. Pemberian insentif;
- c. Pemberian jaminan sosial dan lain-lain.

Allah SWT menempatkan orang-orang yang berilmu pengetahuan pada posisi yang tinggi dan mulia, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT :

---

<sup>16</sup> Indriyo Gitosudarmo , Op.Cit., 269.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجْلِسِ  
فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ  
اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ  
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ( ١١ )

Artinya :*Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Mujadalah : 11).*

### 3. Konsep Efisiensi produksi

#### a. Pengertian Efisiensi

Efisiensi merupakan rasio output dan input, dan perbandingan antara masukan dan keluaran. Apa saja yang dimaksudkan dengan masukan serta bagaimana angka perbandingan tersebut diperoleh, akan tergantung dari tujuan penggunaan tolak ukur tersebut. Secara sederhana menurut Nopirin (1997), efisiensi dapat berarti tidak adanya pemborosan. Efisiensi merupakan banyaknya hasil produksi fisik yang dapat diperoleh dari kesatuan faktor produksi atau input.

Efisiensi adalah suatu keadaan dimana sumber daya telah dimanfaatkan secara optimal. Untuk memperoleh sejumlah produk diperlukan bantuan atau kerjasama antara beberapa faktor produksi. Pengertian efisiensi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu, efisiensi teknis, efisiensi harga

atau alokatif, dan efisiensi ekonomi diantaranya adalah :

1. Efisiensi Teknis

Efisiensi teknis adalah efisiensi yang menghubungkan antara produksi sebenarnya dengan produksi maksimum. Suatu penggunaan faktor produksi dikatakan efisien secara teknis (efisiensi teknis) jika faktor produksi yang dipakai menghasilkan produksi yang maksimum.

2. Efisiensi Harga atau Alokatif

Efisiensi harga atau alokatif menunjukkan hubungan biaya dan output. Efisiensi harga dapat tercapai jika dapat memaksimumkan keuntungan yaitu menyamakan produk marginal setiap faktor produksi dengan harganya. Dikatakan efisiensi harga atau alokatif jika nilai dari produk marginal sama dengan harga faktor produksi yang bersangkutan.

3. Efisiensi Ekonomi

Efisiensi ekonomi adalah suatu kondisi produksi yang menggunakan input dan biaya seminimal mungkin mampu menghasilkan sejumlah output tertentu, atau dengan menggunakan input dan biaya tertentu mampu menghasilkan output maksimal. Efisiensi ekonomi tercapai jika efisiensi teknis dan efisiensi harga atau alokatif tercapai.<sup>17</sup>

Secara teoritik, efisiensi akan terbentuk dengan sendirinya (artinya seluruh kegiatan di dalam perekonomian akan berjalan dengan efisien) jika perekonomian dijalankan oleh tenaga gaib. Namun, ternyata tidak selalu demikian. Hal itu terlihat dalam beberapa hal yaitu :

---

<sup>17</sup> Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011), 37.

a. Konsentrasi Pasar

Persaingan yang baik dipasar akan memberi kepastian di pasar. Pedagang dan produsen tidak mungkin akan mempermainkan harga secara sepihak saja, karena mereka takut akan persaingan yang ada di pasar. Akan tetapi jika pasar terkonsentrasi yakni output di pasar dikuasai oleh sedikit produsen saja, suatu keadaan yang disebut oligopoli atau oleh seorang produsen saja yakni monopoli maka ceritanya jadi lain. Bisnis semacam ini akan malang melintang menggunakan posisinya untuk mempermainkan harga dan output, dalam rangka mencapai laba maksimal dengan cara mengeruk kantong konsumen. Ini sangat berurusan dengan akhlak produsen. Inilah yang dinyatakan oleh Nabi Muhammad Saw tatkala beliau bersabda :

*“hanya pendosa sajalah yang menimbun barang”*.

Kekuatan pasar tidak akan mampu mengendalikan akhlak yang tidak terpuji seperti ini. Harus ada pengaturan tegas, dan di sinilah pemerintah harus turun tangan mengendalikannya.

b. Eksternalitas

Eksternalitas adalah biaya atau keuntungan yang muncul dari suatu transaksi ekonomi, yang menimpa orang lain yang tidak ikut serta dalam transaksi tersebut. Adapun menurut Samuelson dan Nordhaus, “eksternalitas atau efek tumpahan terjadi jika perusahaan atau orang membebaskan biaya ataupun keuntungan terhadap pihak lain, di luar pasar”

Dengan terjadinya eksternalitas, sudah pasti telah terjadi inefisiensi di dalam

perekonomian, karena adanya transaksi yang tak jelas dan terjadi di luar pasar.

c. Barang-barang publik<sup>18</sup>

Secara umum, barang terbagi menjadi dua, yaitu barang privat (Private Goods) dan barang publik (Public Goods). Private goods adalah barang-barang yang memiliki sifat rivalry yang dan sifat excludable. Umumnya barang privat disediakan oleh pihak swasta.

Barang publik adalah barang yang memiliki sifat non-rival dan non-eksklusif. Ini berarti konsumsi atas barang tersebut oleh suatu individu tidak akan mengurangi jumlah barang yang tersedia untuk dikonsumsi oleh individu lainnya; dan nonekklusif berarti semua orang berhak menikmati manfaat dari barang tersebut. Sebagai contoh: jalan raya adalah barang publik, banyaknya pengguna jalan tidak akan mengurangi manfaat dari jalan tersebut; semua orang dapat menikmati manfaat dari jalan raya (nonekklusif); dan jalan raya dapat digunakan pada waktu bersamaan.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya : *“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (Q.S Al-Insyirah : 7)*

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah menyukai orang-orang yang dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan tepat waktu tanpa mengulur waktu. Agar dapat melaksanakan kegiatan yang

---

<sup>18</sup>Ibid ., 38.

lain. Aspek efisiensi sangat jelas di tuliskan pada ayat Al Qur'an Surat Al-Insyirah ayat 7.

b. Konsep Produksi

1. Pengertian Produksi

Produksi adalah penciptaan barang-barang dan jasa-jasa. Produksi merupakan perubahan bentuk atau transformasi sumberdaya menjadi barang-barang atau jasa-jasa. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumberdaya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran). Pengurangan dalam masukan dengan keluaran tetap atau kenaikan keluaran sedang masukan tetap merupakan peningkatan dalam produktivitas.

2. Sistem produksi

Berdasarkan motifnya, kegiatan produksi dapat dibedakan atas tiga kelompok, yaitu motif produksi, motif laba, dan motif pelanggan. Motif produksi adalah suatu keadaan dimana kegiatan produksi dimotivasi terutama karena ketersediaan sumber daya produksi baik berupa bahan baku maupun tenaga terampil dan kapital. Kegiatan produksi dengan motif laba sedikit lebih maju dari motif produksi. Kegiatan produksi dengan motif laba ini lebih ditentukan oleh adanya kesempatan untuk memperoleh laba dan kegiatan produksi dipandang sebagai balas jasa atau resiko kapital yang digunakan untuk melakukan kegiatan produksi. Besarnya ekspektasi laba menjadi dasar penentuan besarnya aktivitas produksi. Kapital yang digunakan tidak selalu harus dimiliki sendiri tetapi dapat berupa milik pihak lain. Bila peluang laba tidak atau belum terlihat maka upaya untuk melakukan kegiatan produksi sangat lemah. Sedangkan motif pelanggan ditandai dari penetapan tujuan utama produksi



yaitu memberi kepuasan kepada pelanggan. Motif pelanggan ini menempatkan perolehan laba sepenuhnya berdasarkan kinerja atau prestasi kerja yang tinggi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan.<sup>19</sup>

Tiga pilar pendukung terciptanya kepuasan pelanggan, ialah :

- a. Ketetapan waktu pengiriman produk kepada pelanggan.
- b. Mutu produk yang sesuai dengan harapan pelanggan.
- c. Harga jual produk yang bersaing.

Perencanaan produk meliputi beberapa tahap yaitu :

- a. Mempersiapkan rencana produksi mulai dari tingkat agregat untuk seluruh pabrik yang meliputi perkiraan permintaan pasar, dan proyeksi penjualan.
- b. Membuat jadwal setiap produk.
- c. Merencanakan produksi dan pengadaan komponen yang dibutuhkan dari luar dan bahan baku.
- d. Menjadwalkan proses operasi setiap order pada stasiun kerja terkait.
- e. Menyampaikan jadwal penyelesaian setiap order kepada para pemesan.

c. Pengendalian Produksi

- a. Pengertian Pengendalian Produksi, adalah fungsi yang mengarahkan atau mengatur pergerakan material (bahan, komponen dan produk) melalui seluruh siklus manufacturing mulai dari permintaan bahan baku sampai pada pengiriman produk akhir kepada pelanggan.

Ada tiga sasaran pokok yang sekaligus menjadi barometer keberhasilan pengendalian produksi yaitu :

---

<sup>19</sup> Sukaria Sinulingga, *Perencanaan dan Pengendalian Prouksi* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), 28.

1. Tercapainya kepuasan pelanggan yang diukur dari terpenuhinya order terhadap produk tepat waktu, tepat jumlah dan tepat mutu.
2. Tercapainya tingkat utilitas sumber daya produksi yang maksimum melalui minimisasi waktu *setup*, transportasi, waktu menunggu dan waktu untuk pengerjaan ulang.
3. Terhindarnya cara pengadaan yang bersifat rush order dan persediaan yang berlebihan.

#### **4. Hubungan Antara Sistem Pengendalian Internal dengan Perkembangan Bisnis .**

Sebagaimana diketahui bahwa pengendalian internal suatu usaha memiliki kegunaan untuk mengembangkan bisnis mikro ataupun usaha makro. Beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu manajemen usaha yang baik dengan cara pemimpin dapat mengendalikan segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan antara lain mengembangkan produktivitas kerja karyawan dan mengefisienkan kegiatan produksi yang mana kedua hal tersebut adalah aset langsung perusahaan yang sangat berpengaruh untuk mempertahankan eksistensi perusahaan ataupun mengembangkan usaha agar lebih maju.

Produktivitas karyawan sendiri memiliki peran langsung pada setiap bagian yang dikerjakan di perusahaan. Setiap karyawan yang dapat bekerja secara maksimal dalam bidangnya masing-masing serta memiliki peran yang jelas di perusahaan, maka hasilnya akan lebih baik. Artinya karyawan diberikan bagian-bagian tugas yang jelas dan lebih terarah serta diberikan bimbingan pada pimpinan sesuai dengan aturan pada perusahaan yang telah menjadi kebijakan usaha tersebut. Pembagian tugas yang jelas pada setiap karyawan akan mempermudah mengembangkan kinerja pada karyawan masing-masing bagian.

Sedangkan efisiensi produksi berperan pada biaya produksi dan jumlah persediaan barang dagang pada perusahaan. Adanya penekanan biaya produksi maka pengelolaan dana dan keuntungan yang didapat sesuai dengan estimasi perusahaan yang diharapkan. Jumlah persediaan barang dagang yang memadai dapat memaksimalkan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen, apalagi terkadang ada permintaan tak terduga dari konsumen baru maupun konsumen yang sudah lama. Jika konsumen selalu mendapatkan pelayanan dengan baik, maka loyalitas konsumen akan tercipta pada suatu perusahaan. Pelayanan yang baik dalam hal ini yaitu jika konsumen membutuhkan produk dalam waktu yang lebih singkat langsung mendapatkan produk yang diinginkan tanpa menunggu proses produksi yang lebih lama.

وَلِكُلِّدَرَجَاتٍمَّمَّاَعْمَلُوا۟ وَمَا۟رَبُّكِبُغِيَا۟فِإِلْعَمَّا۟يَعْمَلُو۟نَ

Artinya : “ Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. “ (Q.S Al-An’am : 132)

Keterkaitan antara teori dan ayat Al-Qur’an di atas yaitu ketika seorang pemimpin dan karyawan yang lain bekerja sesuai kaidah Islam yaitu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik tanpa merugikan orang lain, maka usaha yang dilakukan tidak akan sia-sia, melainkan dapat berkembang pesat sesuai dengan tujuan bisnis yang didirikan. Dalam Islam, keseimbangan atau keadilan sangat diutamakan karena pada hakikatnya semua makhluk hidup di muka bumi ini semuanya memiliki kedudukan yang sama, memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Pada ayat tersebut juga menjelaskan bahawa Allah selalu mengetahui apa yang kita kerjakan, artinya meskipun orang lain tidak mengetahui semua perbuatan kita, tetapi Allah selalu mengetahui apa yang tidak kita ketahui.

## B. Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal & Hasil Analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Lala Intan Gemala Sari, Kurnia Herlina Dewi, dan Meizul Zuki (2013) Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Kue Pia “XYZ”.</p> <p>Hasil penelitian : Hasil analisis menunjukan meningkatnya proses produksi dengan adanya peningkatan produktifitas karyawan yang dilakukan oleh usaha rumah tangga Kue Pia XYZ dengan cara menentukan waktu yang normal, menentukan jumlah tenaga kerja serta peran yang sesuai oleh masing-masing karyawan.</p>	<p>Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas produktivitas karyawan pada sebagian pembahasannya untuk mengetahui cara meningkatkan produktivitas karyawan. Serta melakukan observasi secara langsung untuk mendapatkan data yang diinginkan.</p>	<p>Lokasi penelitian terdahulu berlangsung di industri rumah tangga Kue Pia XYZ sedangkan Peneliti sekarang melaksanakan penelitian di konveksi Zaki Collection di Desa Padurenan Kudus. Peneliti terdahulu membahas produktivitas Tenaga Kerja saja, sedangkan Peneliti sekarang membahas lebih luas tentang sistem pengendalian internal produktivitas karyawan dan efisiensi produksi. Peneliti sekarang juga</p>

			mengaitkan pembahasan dengan pandangan Islam mengenai sistem pengendalian internal.
2.	<p>Widya Tamodia (2013) Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Untuk Persediaan Barang Dagangan Pada PT Laris Manis Utama Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan sistem pengendalian persediaan barang telah efektif karna penerimaan dan penyimpanan barang, pencatatan, dan otorisasi dilakukan oleh fungsi yang berbeda.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dalam melaksanakan penelitian. Pada pembahasan sama-sama membahas tentang sistem pengendalian internal. Pada kedua penelitian ini juga ada sedikit persamaan pembahasan pada persediaan barang yang berasal dari efek terciptanya efisiensi produksi pada peneliti sekarang.</p>	<p>Jurnal tersebut lebih mendalami pembahasan sistem pengendalian internal untuk persediaan barang dagang, sedangkan peneliti sekarang berfokus pada sistem pengendalian internal dalam produktivitas karyawan dan efisiensi produksi. Secara lokasi penelitian juga berbeda yaitu penelitian terdahulu di PT Larisa Manis Utama Cabang Manado sedangkan</p>

			<p>peneliti sekarang di konveksi Zaki Collection Desa Padurenan Kudus. Secara pembahasan, peneliti sekarang juga berbeda pada penjabaran masalah yang disertai tentang pandangan Islam mengenai sistem pengendalian yang akan diteliti.</p>
3.	<p>Alex Tarukdatu Naibaho (2013) Analisis Pengendalian Internal Persediaan Bahan Baku Terhadap Efektifitas Pengelolaan Persediaan Bahan Baku Pada PT Industri Kapal Indonesia Bitung . Hasil analisis menunjukan pelaksanaan pengendalian internal dan syarat-syarat pengelolaan</p>	<p>Kedua penelitian ini sama-sama mempunyai dasar penelitian sistem pengendalian internal usaha. Pengendalian internal dalam suatu usaha sangatlah luas karna hal tersebut membahas tentang peraturan pokok berlangsungnya setiap kegiatan usaha, akan tetapi sistem pengendalian internal juga dapat</p>	<p>Penelitian ini berbeda pada fokus penelitian, yaitu pada penelitian terdahulu berfokus pada pengendalian internal persediaan bahan baku yang berakibatkan pada efektifitas pengelolaan</p>



	<p>perediaan bahan baku yang diterapkan pada PT Industri Kapal Indonesia Bitung berjalan efektif tetapi masih ada sedikit kelemahannya pada beberapa karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan.</p>	<p>difokuskan pembahasannya. Pada metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu metode kualitatif dengan metode pengumpulan data dengan cara observasi langsung dan wawancara pada lokasi usaha yang dituju.</p>	<p>persediaan bahan baku. Sedangkan pada peneliti sekarang lebih berfokus pada sistem pengendalian internal dalam produktivitas karyawan dan efisiensi produksi. Pembahasan pada peneliti sekarang juga terdapat sisi Islamnya, sedangkan peneliti terdahulu tidak ada. Lokasi penelitian keduanya juga berbeda yaitu penelitian dahulu di PT Industri Kapal Indonesia Bitung, peneliti sekarang di konveksi Zaki Collection desa Padurenan Kudus. Secara keluasan bisnis, lebih</p>
--	--	---	--

			pada lingkup industri rumahan.
4.	<p>Angelina Klesia Kalendesang, Linda Lambey, dan Novi S Budiarmo (2017) Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Dagang Pada Supermarket Paragon Mart Tahuna.</p> <p>Hasil penelitian menunjukan sistem pengendalian internal di supermarket Paragon Mart Tahuna sudah berjalan secara efektif, hanya saja terdapat sedikit kendala yaitu tidak memiliki bagian akuntansi secara khusus.</p>	<p>Sama-sama meneliti pada sistem pengendalian internal sebagai pembahasan utamanya. Selain itu sama-sama menggunakan metode analisa dan menggunakan metode kualitatif dalam melaksanakan penelitian.</p>	<p>Jurnal tersebut membahas tentang persediaan barang dagang, sedangkan peneliti sekarang membahas tentang produktivitas karyawan dan efisiensi produksi serta di lengkapi dengan pandangan Islam. Serta berbeda pada lokasi usaha yang diteliti, peneliti terdahulu berlokasi di supermarket yang memiliki cakupan produk yang lebih luas, sedangkan peneliti sekarang pada bisnis konveksi rumahan yang memiliki</p>

			kekhususan produksi barang celana saja.
5.	<p>Priscilia (2017) Analisis Produktivitas Kerja Pada PT Berkat Anugrah Raya. Hasil penelitian menunjukkan produktivitas pada PT Berkat Anugrah Raya sudah baik, dapat dilihat dari input, transformation, output, serta control. Input yang dimaksud adalah input material yang dipakai, tenaga kerja, modal yang digunakan, serta informasi yang tersedia di perusahaan. Sedangkan transformation atau prosesnya berjalan sesuai dengan alur produksi perusahaan.</p>	<p>Kedua penelitian ini terdapat pembahasan tentang produktivitas kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produksi barang yang lebih optimal. Jenis penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif, yang mana dalam menggali informasi yang dibutuhkan penulis melakukan survei, wawancara, dan dokumentasi secara langsung.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu hanya membahas tentang produktivitas kerja karyawan saja, sedangkan pada tulisan ini akan membahas lebih luas tentang sistem pengendalian internal dalam produktivitas karyawan dan efisiensi produksi secara mendalam. Untuk lokasi usaha yang diteliti, peneliti terdahulu menetapkan objek pada bisnis otomotif, sedangkan peneliti sekarang memilih objek</p>

			penelitian bisnis rumahan yang memproduksi khusus celana seragam sekolah saja.
--	--	--	--

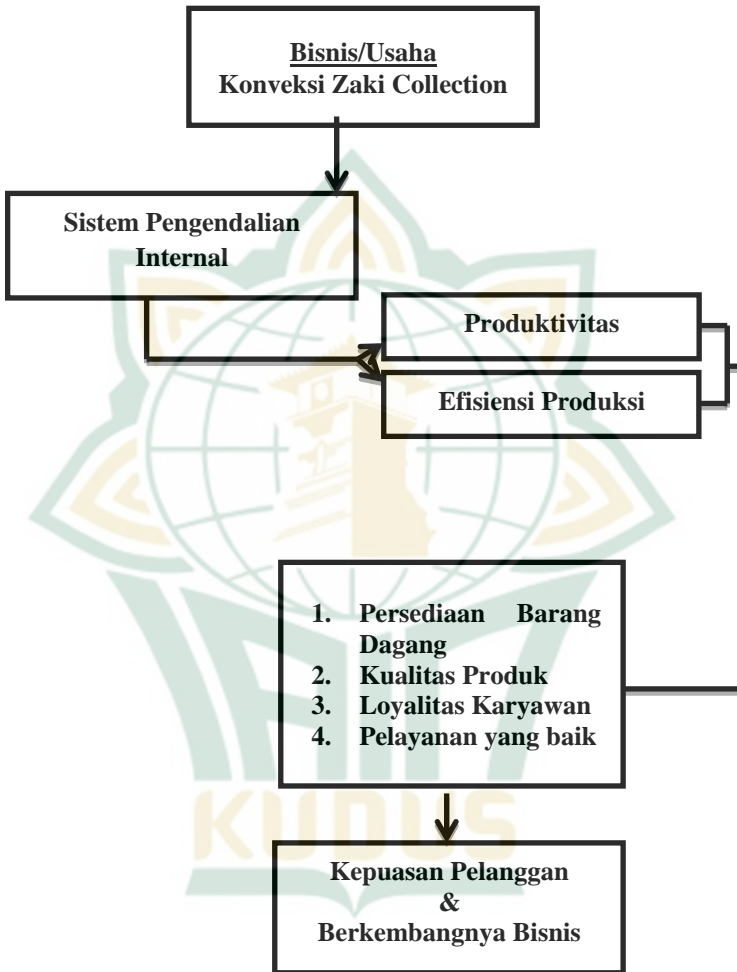
### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan penjelasan yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan yang timbul di suatu tempat dan akan menjadi suatu objek penelitian penulis yang disusun berdasarkan dari tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu.

Kerangka yang digunakan oleh penulis yaitu berupa bagan, yang merupakan bentuk pemaparan dalam mengembangkan kerangka berfikir terhadap penelitian yang akan diteliti, menjelaskan dari potensi dan permasalahan yang akan dihadapi dengan cara penyampaian dari permasalahan yang diteliti penulis. Disini penulis meneliti tentang sistem pengendalian internal dalam produktivitas karyawan dan efisiensi produksi studi kasus di Zaki Collection Desa Padurenan Kudus. Adapun pemaparan dari penjelasan diatas dapat digambarkan melalui bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Dari gambar kerangka berfikir diatas dapat dijelaskan , bahwasannya didirkannya usaha Konveksi di Zaki Collection tentunya memiliki tujuan akan terus berkembangnya bisnis tersebut, untuk memperoleh tujuan bisnis tentunya harus ada *action* atau aktivitas yang dilakukan oleh usaha tersebut dengan maksimal. Pengendalian internal yang baik akan menunjang setiap aktivitas usaha mencapai titik maksimal yang diharapkan

oleh usaha atau bisnis yang didirikan (Zaki Collection). Pengendalian internal yang harus dilakukan oleh pimpinan usaha antara lain yaitu pengendalian internal dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan pengendalian internal dalam mengefisiensikan proses produksi. Ketika proses pengendalian internal dapat berjalan secara baik maka akan memberikan *output* berupa persediaan barang yang memadai, kualitas produk yang unggul, loyalitas karyawan terhadap usaha, dan pelayanan kepada konsumen yang memuaskan. Dengan adanya *output* yang dihasilkan, maka konveksi Zaki Collection akan dapat mengembangkan usahanya dan kepuasan pelanggan produk yang diinginkan oleh konsumen.

