

BAB II

KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini didapatkan dari sebuah studi pustaka buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk menyusun sebuah kerangka pemikiran/konsep penelitian mengenai Model Pencapaian Loyalitas Karyawan Melalui Sistem Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Pada Karyawan Astra Credit Companies Cabang Bandung 2 .

2.1.1 Sistem Pengendalian Manajemen

2.1.1.1 Definisi Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut **Edy Sukarno (2000:6)** dalam jurnal **Hakim,A (2018:40)**, Sistem pengendalian manajemen adalah sebuah sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang saling berhubungan, yakni pemrograman, penganggaran, pelaporan akuntabilitas dan kinerja serta sistem pendelegasian wewenang untuk membantu manajemen suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui strategi tertentu secara efisien dan efektif.

Sistem Pengendalian Manajemen menurut **Anthony dan Govindarajan (1998:17)** dalam jurnal **Yetti, N. H. S., & Gowon, M. (2015)** adalah: “The system used by management to control the activities of an organization is called its management control system. Management control is the process by which managers influence other members of the organization to implement the organization’s

strategies”. Dari pernyataan tersebut jelaslah bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan alat untuk mengimplementasikan strategi yang berfungsi untuk memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Pengendalian manajemen mengarah pada pengendalian kegiatan secara menyeluruh demi mendapatkan keyakinan bahwa strategi perusahaan telah dijalankan secara efektif dan efisien. Sedangkan pengendalian operasional hanya menyangkut tugas-tugas tertentu telah dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam kaitannya dengan fungsi manajemen, pengendalian manajemen merupakan penerapan semua fungsi manajemen, dikatakan demikian, karena dalam pelaksanaan pengendalian manajemen meliputi kegiatan perencanaan operasional perusahaan, pengorganisasian kegiatan, koordinasi kegiatan, pengendalian kegiatan dan pembinaan pelaksana kegiatan, konsep sistem pengendalian manajemen juga diartikan sebagai manajemen secara keseluruhan.

Sumarsan (2013: 4) menyatakan bahwa, Sistem Pengendalian Manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus-menerus. Pengendalian manajemen bukan hanya sebuah sistem saja dalam suatu organisasi, melainkan harus di anggap sebagai bagian penting dari setiap sistem yang dipakai manajemen untuk mengatur dan mengarahkan kegiatannya.

Menurut penelitian **Senduk, F. A (2017)**. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang digunakan untuk mempengaruhi para anggotanya agar menimplementasikan strategi-strategi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuantujuan organisasi

Sistem pengendalian manajemen terdiri dari struktur dan proses. Struktur merupakan hubungan antara komponen yang dinyatakan dalam bentuk organisasi dan sifat informasi yang mengalir diantara unit–unit yang ada. Sedangkan proses merupakan seperangkat tindakan yang dilakukan

2.1.1.2 Dimensi Sistem Pengendalian Manajemen

Dimensi sistem pengendalian manajemen menurut **Che Zuriana, Muhammad Jamil, dan Rapih Mohamed (2013)** :

1. Sistem Beliefs (Sistem Kepercayaan)

Sistem ini digunakan untuk menginspirasi dan mengarahkan karyawan untuk menemukan kesempatan-kesempatan yang ada, mengarahkan karyawan untuk mencari ide-ide baru, memberikan nilai-nilai dasar organisasi, serta memberikan tujuan dan arah organisasi. Oleh karena itu, system pengendalian ini bertujuan untuk memotivasi individu supaya individu tersebut berperilaku sesuai yang tujuan organisasi.

2. Sistem Boundary (Sistem Batas)

Merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Kepatuhan pada kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku dapat dicapai melalui sistem pengendalian manajemen.

3. Sistem Pengendalian Diagnostik

Sistem pengendalian manajemen yang baik adalah adanya system pengendalian diagnostik yang baik. Artinya sistem pengendalian diagnostik dilakukan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4. Sistem Pengendalian Interaktif

Sistem kontrol interaktif merupakan system informasi formal yang digunakan para manajer untuk melibatkan diri secara terus menerus dan personal dalam keputusan bawahan. Sistem ini umumnya mudah untuk dipahami. Melalui sistem ini, para manajer senior berpartisipasi dalam keputusan bawahan dan memfokuskan perhatian organisasional serta belajar tentang masalah-masalah strategi utama.

2.1.1.3 Indikator Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut **Anthony dan Govindarajan (2005:3)** yang dialihbahasakan oleh Kurniawan Tjakrawala mendefinisikan bahwa indikator Sistem Pengendalian Manajemen adalah sebagai berikut :

1. Pelacak (*detector*) atau sensor

Suatu perangkat yang mengukur apa yang sesungguhnya terjadi dalam proses yang sedang dikendalikan.

2. Penilai (*assessor*)

Suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa aktual dengan membandingkannya dengan beberapa standar atau ekspektasi dari apa yang harusnya terjadi.

3. *Effector*

Suatu perangkat yang sering disebut “umpan balik” yang mengubah perilaku jika assessor mengindikasikan kebutuhan untuk melakukan hal tersebut.

4. Jaringan komunikasi

Perangkat yang meneruskan informasi antara detector, assessor dan effector.

2.1.1.4 Tujuan Sistem Pengendalian Manajemen

Dari beberapa tujuan sistem pengendalian manajemen yang dikemukakan oleh **Sumarsan (2013:7)**, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan sistem pengendalian manajemen adalah :

1. Diperolehnya keandalan dan integritas.
2. Kepatuhan pada kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku. Kepatuhan pada kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku dapat dicapai melalui sistem pengendalian manajemen.
3. Melindungi harta perusahaan, pada umumnya pengendalian disusun dan diimplementasikan untuk melindungi harta perusahaan.
4. Pencapaian kegiatan yang ekonomis dan efisien, sumber daya bersifat terbatas mendorong organisasi menerapkan prinsip ekonomi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut **Yukl (2010:290)** gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan. **Yukl (2010:291)**

Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah contingent reward dan management by-exception. Pada contingent reward dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya

penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya.

Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan. Management by-exception menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol. Pimpinan hanya melihat dan mengevaluasi apakah terjadi kesalahan untuk diadakan koreksi, pimpinan memberikan intervensi pada bawahan apabila standar tidak dipenuhi oleh bawahan.

Praktik management by-exception, pimpinan mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan dan menindaklanjuti dengan memberikan apakah bawahan dapat diberikan pujian untuk membesarkan hati bawahan dan juga dengan hadiah apabila laporan yang dibuat bawahan memenuhi standar.

Menurut **Budi Wibowo (2014: 123)** pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

Menurut **Robbins (2006)** mengemukakan bahwa pemimpin transaksional yaitu pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Penjabaran beberapa pendapat ahli di atas dalam definisi teoritik tentang kepemimpinan transaksional menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah sebuah proses pertukaran dimana seorang pengikut atau karyawan memiliki kepatuhan terhadap permintaan seorang pemimpin yang memberikan dorongan kepada karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan

menyediakan suatu penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi para karyawan menuju ke sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat **Robbins & Judge (2015: 261)** gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka untuk diarahkan menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan menjelaskan peranan serta tugas yang dibutuhkan.

Kepemimpinan Transaksional adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpanggil untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya. Kepemimpinan Transaksional sebagai kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan. **(Lukianingtyas, C 2015)**

Faktor-faktor pembentuk gaya kepemimpinan transaksional tersebut digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Bawahan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebaliknya bawahan yang gagal dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik akan memperoleh sanksi agar dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan mutu kerjanya.

2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut **(Yukl, 2010: 305)** indikator kepemimpinan transaksional ditunjukkan dengan perilaku atasan sebagai berikut:

- a. Imbalan Kontijen (*contingent reward*)

Pemimpin melakukan kesempatan tentang hal – hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dicapai. Besar kecilnya imbalan (*reward*) akan tergantung pada kontijensi (*contingent*) sejauh mana bawahan mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

- b. Manajemen dengan pengecualian atau ekspresi aktif (*management by exception active*)

Pemimpin menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai berikut standar kerja yang harus dipatuhi. Jika terjadi penyimpangan, pemimpin tidak segera menjatuhkan sanksi kepada bawahan. Pemimpin dengan sifat seperti ini akan cenderung mengawasi bawahan dengan ketat dan segera melakukan tindakan koreksi apabila muncul penyimpangan, kekeliruan atau keselarasan.

- c. Manajemen dengan pengecualian atau eksepsi pasif (*management by exception passive*)

Pemimpin menghindari tindakan korektif atau keributan dengan bawahan selama tujuan dan sasaran yang disepakati bersama tercapai.

2.1.3 Loyalitas Karyawan

2.1.3.1 Definisi Loyalitas Karyawan

Menurut **Siswanto (2002)** dalam jurnal **Pranita, N. M. R. (2016)** bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab. Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan, kepercayaan, pengabdian dan tekad yang diberikan oleh

seorang pegawai untuk berusaha menaati peraturan, disiplin, jujur dan bertanggungjawab dalam bekerja.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi (Safitri, 2015) dalam jurnal Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006), “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Safitri (2015), “Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi”

Setiap perusahaan pasti akan menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan

merupakan poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Namun, pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalahartikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan. Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan yang memberikan kesediaan seorang karyawan untuk melakukan suatu kegiatan didalam ataupun diluar pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas dipengaruhi oleh faktor –faktor menurut **Sari, et.al. (2010: 3)** yang dikutip kembali oleh **Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. (2014):**

1. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, jobenrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan

2.1.3.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan **Siswanto (2002)** dalam **Pranita, N. M. R. (2016) :**

1. Taat pada peraturan

Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan pemimpin, sesama karyawan lainya maupun orang diluar perusahaan merupakan karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja.

4. Rasa memiliki

Karyawan yang mempunyai rasa memiliki di perusahaan menjadikan karyawan dapat ikut serta menjaga nama baik perusahaan. Rasa memiliki tersebut menjadikan karyawan menganggap perusahaan seperti miliknya sendiri yang perlu dijaga.

5. Hubungan antar pribadi

Sesama karyawan maupun antar pemimpin dan karyawan harus memiliki hubungan yang harmonis dan berjalan dengan baik. Karena situasi harmonis di perusahaan dapat menciptakan loyalitas karyawan yang dapat mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

6. Suka terhadap pekerjaan

Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan senang hati tidak akan mengeluh terhadap pekerjaannya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Annisa Hakim (2018)	Judul: Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Bumi Perkasa Metode: metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif Sampel: seluruh karyawan	Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan belum maksimal karena sistem pengendalian manajemen dengan direfleksikan oleh perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja belum berjalan dengan sempurna	- Sama – sama meneliti system pengendalian manajemen, gaya kepemimpinan	- Peneliti terdahulu hanya mendefinisikan gaya kepemimpinan - Tempat penelitian
2.	Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela Wati (2019)	Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Metode: validitas dan reliabilitas Sampel: 187 responden	PT. Fastrata Buana Cabang Pulogadung dalam melaksanakan sistem gaya kepemimpinan masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Loyalitas karyawan yang kurang maksimal juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan dimana sikap dan pola pikir karyawan berperan dalam menentukan prestasi kerja	Sama – sama meneliti variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan	Peneliti terdahulu meneliti variabel independen (X) adalah Gaya Kepemimpinan, variable intervening (Y) adalah Kinerja Karyawan, dan vaeriable dependen (Z) adalah Loyalitas Karyawan.
3.	Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo,	Judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	Terdapat pengaruh yang signifikan antara	- Sama – sama meneliti variabel gaya	- Peneliti terdahulu meneliti variabel

	Arik Prasetya (2018)	<p>Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Teknik analisis statistik Structural Equation Model (SEM)</p> <p>Sampel: 130 responden</p>	<p>kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional yang meningkat akan secara signifikan meningkatkan budaya organisasi. Pemimpin yang transformasional cenderung visioner dan antusias, dengan sifat mampu memotivasi bawahannya</p>	<p>kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan</p>	<p>kepemimpinan transformasional, budaya organisasi - peneliti terdahulu menggunakan metode SEM</p>
4.	Widhi Ariestianti R, Hatane Samuel (2017)	<p>Judul: Pengaruh Leadership Style Terhadap Management Control System Dengan Teknologi Informasi Dan Organizational Culture Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Sektor Garmen Studi Kasus Di Kabupaten Gresi</p> <p>Metode: Metode SEM (<i>structure equity model</i>) Dengan menggunakan PLS (<i>Partian least square</i>).</p> <p>Sampel: 54 responden</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada UMKM sektor garmen <i>leadership stlye</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational culture, leadership stlye</i> memiliki pengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi dan teknologi informasi sebagai media komunikasi yang digunakan dapat mempengaruhi <i>management control system. leadership stlye</i> tidak dapat mempengaruhi <i>management control system</i> secara langsung namun dapat mempengaruhi <i>management control system</i> dengan mediasi variabel teknologi informasi</p>	<p>Sama – sama meneliti system pengendalian manajemen (<i>Management control service</i>)</p>	<p>Peneliti terdahulu meneliti dengan variabel Y1 teknologi informasi dan Y2 organizational culture</p>

5.	Rusbiyanti Sripeni (2013)	<p>Judul: Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada Bpr Eka Dharma Binaraharja Magetan</p> <p>Metode: deskriptif verifikatif</p> <p>Sampel: manajer di BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan</p>	Pengaruh sistem kontrol manajemen terhadap kinerja manajer di BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan. Temuan penelitian menunjukkan: bahwa sistem pengendalian manajemen di BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan mempengaruhi kinerja manajer / pemimpin.	Sama – sama meneliti system pengendalian manajemen pada varriabel X1	Penelitian terdahulu hanya meneliti satu variabel X dan satu variabel Y
6.	Irvan Hartanto (2014) AGORA Vol. 2, No. 1, (2014)	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Timur Jaya</p> <p>Metode: PLS (<i>Partial least square</i>).</p> <p>Sampel: 136 responden</p>	Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja menjadi variabel intervening dalam pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.	Sama – sama meneliti gaya kepemimpinan transaksional	Peneliti terdahulu meneliti X1 terhadap Y1 dan Y2
7.	Chasyanah Lukianingtyas, dkk (2015)	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang</p>	Karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang adalah responden yang berusia antara 20-35 tahun. Artinya, mayoritas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang adalah	<p>- Sama – sama meneliti gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas karyawan</p> <p>- metode yang digunakan peneliti dan penulis sama</p>	Peneliti terdahulu meneliti kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) terhadap loyalitas karyawan(Y)

		<p>Metode: analisis regresi berganda</p> <p>Sampel: 60 orang responden.</p>	<p>karyawan produktif, sehingga karyawan akan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi serta memiliki ide-ide baru dan saran yang dapat membantu Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang mencapai tujuan yang telah ditetapkan.</p>		
8.	Ayu Purnama (2013)	<p>Judul: Peran gaya kepemimpinan dan system pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan di perusahaan keluarga PT. Sus Surabaya</p> <p>Metode: Regresi linier berganda</p> <p>Sampel: PT. Sus Surabaya</p>	<p>Bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai perana gaya kepemimpinan dan system pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan di perusahaan keluarga</p>	<p>Sama – sama meneliti system pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas karyawan</p>	<p>Peneliti terdahulu tidak menyebutkan gaya kepemimpinan apa di judul</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia saat ini sudah menjadi aspek yang dapat dikatakan penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Hal ini disebabkan oleh pergantian fungsi sumber daya manusia yang dilihat dari sisi organisasi. Dahulu organisasi hanya memandang sumber daya manusia sebagai aspek pendukung berjalannya suatu bisnis. Tapi sekarang banyak organisasi yang sudah lebih berfokus untuk menjadikan sumber daya manusia ini sebagai suatu aset yang diharapkan mampu meningkatkan keunggulan bersaing bagi organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengefesienkan waktu karyawan dalam bekerja supaya menjalankan tugasnya maka dibutuhkan suatu

system yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan tersebut mengerjakan tugas setiap harinya system itu disebut system pengendalian manajemen atau pada perusahaan astra credit companies disebut sebagai *management control system (MCS)*.

Terlepas dari system pengendalian manajemen dimana itu untuk mengukur kinerja karyawan, maka dibutuhkan bula suatu pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan transaksional.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dengan Loyalitas Karyawan

Pendekatan pribadi antar manajer dan karyawan yang efektif akan membuat karyaawan mempunyai kebanggaan, rasa dihargai atau dikasi, dan menjadikan bawahan akan lebih loyal terhadap pemimpin dan organisasinya (Efferin dan Soeherman, 2010). System pengendalian manajemen memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan

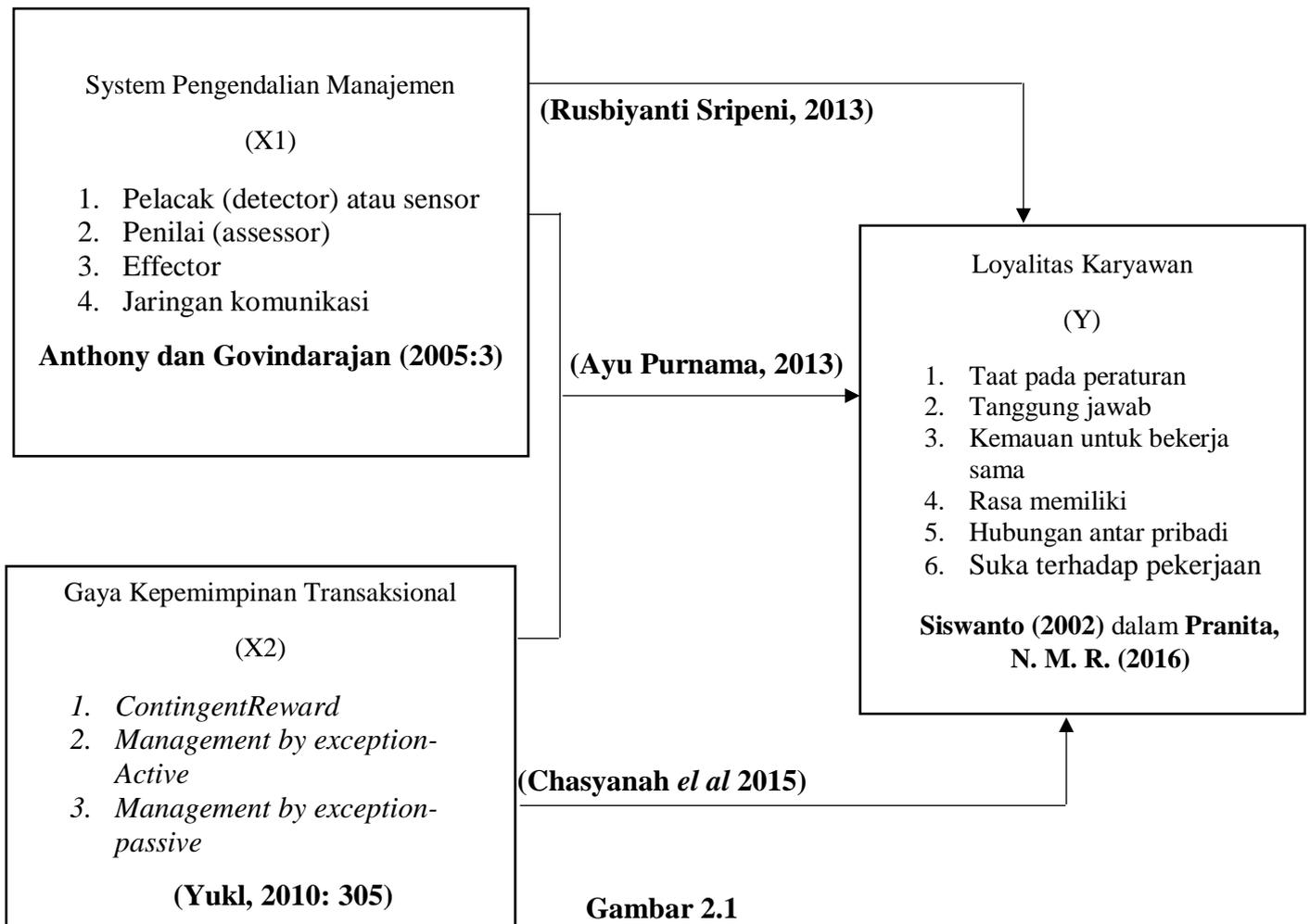
2.2.1.2 Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan. Kebutuhan fisik dan materi bawahan berusaha dipenuhi oleh pemimpin dan sebagai balasannya pemimpin memperoleh imbalan berupa kinerja (performa) karyawan yang tinggi. Hubungan gaya kepemimpinan transaksional berhubungan positif dengan loyalitas karyawan.

2.2.1.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Gaya kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan

Menurut Efferin dan Hartono (2012), bahwa gaya kepemimpinan tidak terlepas dari desain dan implementasi system pengendalian manajemen. Gaya kepemimpinan yang membentuk desain dan implementasi system pengendalian manajemen. System pengendalian manajemen akan bekerja secara efektif apabila konssten denga gaya kepemimpinan dan begitu pula sebaliknya. System pengendalian manajemen akan menjadi saran bagi pemimpin dalam melaksanakan fungsi pengendaliannya dan menjadi sarana dalam menyalurkan nilai – nilai perusahaan kepada karyawan.

Seorang pemimpin harus mampu memenangkan hati karyawan, karena dengan memenangkan hati karyawan pemimpin dapat medapatkan loyalitas dari karyawan tersebut. **(Ayu Purnama, 2013)**



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, permasalahan dan kerangka pemikiran maka penulis dapat menarik suatu hipotesis yaitu system pengendalian manajemen, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis merupakan hasil suatu penelitian sementara secara teori dianggap suatu hasil yang paling mendekati dan dapat dipercaya kebenarannya. Menurut sugiono (2011 :63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan

masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawab teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melali data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Astra Credit Companies cabang Bandung 2.
- H2 : Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Astra Credit Companies cabang Bandung 2.
- H3 : Sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Astra Credit Companies cabang Bandung 2.

