

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini tingkat persaingan yang semakin tajam ditambah dengan adanya perubahan selera konsumen, kemajuan teknologi, serta perubahan sosial ekonomi memunculkan tantangan-tantangan dan peluang dalam bisnis.

Dengan semakin meningkatnya persaingan, maka saat ini hampir tidak ada suatu negara ataupun industri yang tidak peduli terhadap masalah persaingan. Perubahan intensitas persaingan bahkan terjadi secara dinamis sehingga batasan arena persaingan menjadi semakin kabur, dan pesaing semakin sulit untuk diidentifikasi dan diantisipasi. Gelombang globalisasi bisnis semakin meningkatkan dinamika dan intensitas persaingan sehingga meningkatkan peran strategi dalam menunjang kemampuan organisasi untuk tetap bertahan (*survive*) menghadapi persaingan.

Adanya persaingan ini akan membawa dampak bagi pihak manajemen perusahaan dimana pihak manajemen perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitas usahanya agar perusahaan dapat memperoleh *profit*, memenangkan persaingan atau paling tidak, dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dimana semua itu semua merupakan salah satu tujuan didirikannya perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang sangat mudah untuk dilakukan, karena itu diperlukan rumusan strategi yang nantinya rumusan strategi ini dijalankan melalui kegiatan perusahaan yang pada hakekatnya merupakan upaya bersama antara pengusaha dan pekerja yang diarahkan, baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun untuk kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memberi imbalan yang layak sesuai dengan sumbangan jasa yang diberikan serta pertimbangan kemanusiaan. Selain itu, perusahaan wajib mempertahankan peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan.

Agar berhasil mengimplementasikan strategi dengan baik, manajer perlu sistem pengendalian manajemen (*management control system*) yang oleh Thomas Sumarsan (2013:4) dinyatakan sebagai suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus menerus.

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang berubah cepat, peran sistem pengendalian manajemen menjadi semakin penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Sistem pengendalian manajemen yang digunakan organisasi memiliki dimensi yang luas. Sistem pengendalian manajemen dirancang tidak hanya untuk kepentingan pengendalian formal (*input, output, dan proses*), melainkan juga untuk meningkatkan pengendalian diri, budaya, sosial, dan stratejik.

Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2011:3). Ini juga digunakan sebagai proses untuk mendeteksi dan mengoreksi kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja dan ketidakberesan yang disengaja, seperti pencurian atau penyalahgunaan sumber daya dan kurangnya koordinasi antara manajemen dengan bawahan.

Sistem pengendalian manajemen telah menjadi fenomena yang umum dilakukan di banyak Negara, pada praktek ini dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi tidak teratur atau tidak terkendali apabila sistem ini tidak dijalankan secara efektif dan efisien. Di Indonesia sendiri fenomena mengenai kurangnya sistem pengendalian manajemen terjadi di PT Pelabuhan Indonesia II (Pelindo II), RJ Lino dipersalahkan terkait marahnya Presiden Joko Widodo (Jokowi) atas lambatnya waktu tunggu kontainer di pelabuhan (*dwelling time*) saat melakukan kunjungan kerja ke Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta Utara. Jokowi menuturkan, masih ada pengusaha yang mengeluhkan pelayanan di Tanjung Priok yang memakan waktu hingga 25 hari. Lino melanjutkan, sistem yang ada telah mengakomodir percepatan *dwelling time* hingga 4,7 hari, seperti yang diinginkan presiden. Namun karena koordinasi yang tidak baik, membuat lambat proses *dwelling time* menjadi 5,5 hari atau bahkan lebih. "Semua itu, ya mereka semua itu, karena tidak nyambung satu kementerian dengan kementerian lain. Tidak nyambung," ujar Lino. Ia pun mencontohkan bentuk buruknya koordinasi ketika

dirinya melihat bagian *dwelling time* yang hanya diisi oleh perwakilan dari dua instansi. "Coba, harusnya kan ada 8 instansi di sini saat kunjungan Jokowi. Coba lihat, bagaimana ini, yang stand by cuman dua, dari perdagangan sama karantina. Di sini kan harusnya ruang koordinasi. Kalau hanya dua ini bagaimana bisa koordinasi," kata dia. Masalah lamanya *dwelling time* terungkap saat Presiden Jokowi melihat pelayanan terminal penumpang dan kontrol room di kantor pusat IPC. Dari hasil kunjungannya, Jokowi mengaku sedikit kecewa dengan belum adanya perubahan waktu tunggu bongkar muat di pelabuhan (*dwelling time*). "Belum ada perubahan, (*dwelling time*) masih 5,5 hari, harusnya bisa 4,7 hari," kata Jokowi di Tanjung Priok, Jakarta, Rabu 17 Juni 2015 lalu. (Sumber: <http://bisnis.liputan6.com/read/2256951/8-instansi-ini-bertanggungjawab-terhadap-proses-dwelling-time>).

Dalam melaksanakan operasionalnya suatu perusahaan tentu tidak terlepas dari pengaruh struktur dan proses dari penerapan sistem pengendalian manajemen. Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) merupakan satu disiplin ilmu akuntansi manajemen yang berusaha untuk mengatur dan mempengaruhi perilaku orang-orang didalam organisasi agar bertindak sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak manajemen untuk mencapai tujuan organisasinya. Jika dicermati sistem pengendalian mungkin merupakan satu-satunya disiplin ilmu akuntansi yang cukup luas dan sulit untuk dipelajari mengingat bahwa objek dari sistem pengendalian manajemen adalah manusia yang bersifat unik satu sama lain dan memiliki motivasi dan keinginan pribadi yang berbeda pula.

Motivasi merupakan hasrat/kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi Menurut (Edy Sukarno, 2002:13).

Semakin kompleknya masalah menyebabkan banyaknya kegiatan harus dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang cermat. Anggaran atau lengkapnya *business budget* adalah salah satu bentuk dari berbagai rencana yang mungkin disusun, meskipun tidak setiap rencana dapat disebut sebagai anggaran. Anggaran perusahaan, adalah rencana tentang kegiatan perusahaan, rencana ini mencakup berbagai kegiatan operasional yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Perusahaan sebagai lembaga ekonomi umumnya mengejar keuntungan dan karenanya menggunakan kriteria efisiensi sebagai alat ukurnya. Karena itulah perusahaan membutuhkan alat perencanaan dan pengendalian keuntungan. Seperti yang di kemukakan oleh (Gunawan Adisaputro dan Marwan Asri : 2013) bahwa anggaran atau *business budget* adalah suatu pendekatan yang formal dan sistematis daripada pelaksanaan tanggung jawab manajemen di dalam perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Di tempat terpisah PT PAL Indonesia (Persero) masih harus menyelesaikan masalah yang menghadangnya di saat berupaya melakukan ekspansi bisnis, sekaligus masalah di bidang keuangan, operasional, dan korporasi. Adapun di bidang operasional, ada lima masalah yang harus diselesaikan PT PAL. Pertama, masih ada tujuh kapal eks kontrak lama yang tertunda penyelesaiannya. Kedua, fasilitas produksi relatif tua dan kurang perawatan. Ketiga, *delivery* (pengiriman produk) tidak tepat waktu sehingga diterminasi. Keempat, kurangnya pengendalian atas biaya proyek dan kemajuan

fisik. Kelima, ada masalah blokir importasi dengan biaya Rp 101,2 miliar. Lalu pada bidang korporasi ada tiga masalah yang dialami. Pertama, belum berjalannya regenerasi sumber daya manusia, yaitu adanya penggantian personil secara proporsional berdasarkan usia dan kompetensi. Kedua, belum adanya sistem perangkat lunak terpadu yang mencakup desain, pengadaan barang, aktivitas produksi, keuangan, dan sumber daya manusia. Ketiga, mekanisme perencanaan dan pengendalian anggaran produksi belum optimal.

(Sumber:<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2011/09/15/15150070/Tuntaskan.Utang.PT.PAL.Rp.931.Miliar.>)

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas suatu entitas. Setiap orang memiliki harapan yang berbeda untuk aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan peran yang mereka jalankan. Perbedaan harapan ini akan mengakibatkan tekanan pada pemegang peranan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik antara satu dengan yang lain. Hal inilah yang memicu timbulnya konflik peran, dimana pelaksanaan kegiatan dengan satu tekanan dapat menyulitkan hal yang lain dengan tekanan yang menyertainya. *Role conflict* dan *role ambiguity* pada pekerjaan mengarah kepada tingkah laku disfungsional dalam pekerjaan, seperti ketidakpuasan kerja, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dan komitmen yang rendah terhadap organisasi itu sendiri.

Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa

yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo dan Lirtzman dalam Suhartini dan Nana Habib Maulana, 2011:57-77). Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (multiple roles), karena selain sebagai karyawan atau pegawai misalnya, seseorang juga memiliki peran dalam keluarganya atau di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memicu timbulnya konflik dalam diri seseorang maupun dalam pekerjaannya. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang karyawan sekaligus peran dalam keluarga atau di lingkungan, tidaklah mudah. Karyawan atau pegawai yang sudah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan karyawan atau pegawai yang masih lajang. Dengan adanya konflik tersebut maka akan dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi dalam pekerjaannya.

Kondisi seperti di atas dapat memicu terjadinya konflik, baik dalam organisasi swasta maupun organisasi publik, dalam penelitian ini adalah PT. KAI (Persero) . Konflik-konflik ini apabila tidak diatasi dan ditangani dengan baik, maka akan menimbulkan dampak bagi pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Misalnya adalah rendahnya kinerja pegawai, meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, dan menurunnya komitmen terhadap organisasi itu sendiri. Selain memberikan dampak bagi perusahaan, konflik peran ini juga akan mempengaruhi pegawai, karena mereka dalam keadaan yang mengalami tekanan.

PT Kereta Api Indonesia adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dalam jasa angkutan kereta api yang meliputi angkutan penumpang dan barang. Pada akhir Maret 2007, DPR mengesahkan revisi yang menjelaskan investor swasta maupun pemerintah daerah diberi

peluang untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. Pada tanggal 14 Agustus 2008 PT Kereta Api Indonesia melakukan pemisahan Divisi Jabotabek menjadi PT Kereta Api Commuter Jabotabek (KCJ) untuk mengelola kereta api penglaju di daerah Jakarta dan sekitarnya. selama tahun 2008 jumlah penumpang melebihi 197 juta.

Dimana permasalahan untuk sistem informasi adalah pada saat perusahaan harus memutasi karyawan dari bagian yang satu ke bagian yang lain, menyebabkan karyawan tersebut harus menyesuaikan diri dengan bidang yang baru, sehingga dapat dimungkinkan terjadinya kurang komunikasi dan kerja sama antar sub bagian yang belum faham akan pembagian tugas kepada bawahan ataupun terhadap tugas yang diemban sendiri. Bagi karyawan yang kurang memahami sistem informasi yang digunakan oleh perusahaan dalam hal ini PT. KAI (Persero), maka dapat berpengaruh pada proses penyusunan anggaran itu sendiri, misalnya realisasi anggaran yang diperoleh tidak sesuai dengan rencana anggaran yang disusun sehingga terjadi penurunan laba perusahaan hal tersebut bisa terjadi akibat dari tidak tercapainya tujuan dari apa yang telah di susun dan rencana perusahaan sebelumnya. Untuk mengetahui proyeksi laba/rugi pada awal tahun perusahaan membuat RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan), kemudian pada akhir tahun dapat diketahui selisih perbandingan proyeksi laba/rugi antara rencana dengan realisasi setiap tahunnya hal ini menyebabkan kinerja para manajer tidak efektif jika rencana dengan realisasi tidak tercapai.

Tabel 1.1
Faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian
Manajemen

No	Nama Peneliti	Tahun	Sistem Pelaporan	Konflik Peran	Kejelasan Sasaran Anggaran	Sistem Informasi	Perumusan Strategi
1	Djuminah	1992	-	-	X	-	-
2	Saprudin	2001	√	√	X	-	-
3	Tarigan	2004	√	√	√	-	-
4	Inayah Adi Sari	2006	-	-	√	X	-
5	Budi	2007	-	-	√	-	√
6	Zakaria	2009	√	√	√	-	-
7	Gugun Triyantoro & Yuliana Asri N	2010	√	-	√	√	-
8	Yunita Rizkiasih	2012	√	-	√	√	-
9	Ni Nyoman Sri Paramita & I Ketut Budiarta	2014	-	X	-	√	-
10	Erwina Melisa	2015	√	X	√	X	-

Keterangan :

- √ = Berpengaruh Signifikan X = Tidak Berpengaruh Signifikan
- = Tidak Di Teliti

Hasil penelitian Djuminah (1992) dilakukan di Bank-Bank Pemerintah Di Indonesia dengan sampel 80 Perbankan Pemerintah. Hasil menunjukkan bahwa dalam penganggaran perbankan menerapkan pendekatan gabungan antara bottom up dan top-down, sehingga didapat kejelasan sasaran anggaran yang cukup.

Namun demikian market share yang mereka capai menunjukkan data yang begitu heterogen, jadi bila dihubungkan antara variabel kejelasan sasaran anggaran dengan efektivitas sistem pengendalian manajemen tersebut ternyata menunjukkan hubungan yang kurang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen .

Penelitian Saprudin (2001) dilakukan terhadap semua Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang ada di seluruh Indonesia. Populasi RSUD yang ada sebanyak 324 buah. Dengan alasan respon rate di Indonesia berkisar 20 sampai 25 persen, maka peneliti memutuskan untuk mengirimkan kuesioner keseluruhan RSUD. Hasilnya menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen. Saprudin (2001) menyatakan bahwa Sistem pelaporan yang ada di Rumah Sakit Daerah di Indonesia berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen hal ini disebabkan oleh sistem pelaporan yang akurat dan mudah diakses oleh pihak manajemen sehingga efektivitas sistem pengendalian manajemen tercapai dan kejelasan sasaran anggaran juga terlaksana.

Menurut Tarigan (2004), kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan serta turn over karyawan dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini dilakukan di Universitas Swasta Yogyakarta dengan 60 sampel. Hasil penelitiannya menunjukkan tingkat kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan serta *turn over* berpengaruh pada beberapa Universitas Swasta Sumatera Utara. Keadaan ini disebabkan banyaknya

penurunan mahasiswa yang masuk di beberapa Universitas Sumatera Utara pada tahun 2004.

Budi (2007) meneliti pengaruh perumusan strategi, perencanaan strategi dan anggaran terhadap efektivitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan home industri yang ada di Jawa tengah berjumlah 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh perumusan strategi, perencanaan strategi dan anggaran berpengaruh efektivitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen. Hasil penelitiannya menunjukkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap sikap dan kinerja.

Zakaria (2009) meneliti pengaruh sistem pelaporan, konflik peran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap efektivitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen pada fakultas-fakultas di Sumatra dengan populasi penelitian 60 orang. Hasil penelitian bahwa sistem pelaporan, konflik peran dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen.

Inayah Adi Sari (2006) meneliti pengaruh anggaran dan sistem informasi terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen yang dimana hasil penelitian menunjukan anggaran berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen.

Gugun Triyanto & Yuliana Asri N (2010) pengaruh antara sistem informasi, penganggaran, pelaporan dan analisis berpengaruh terhadap efektifitas sistem pengendalian manajemen pada PT. GARAM (Persero) Surabaya. Populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah para manajer yang berjumlah 44 orang. Diduga variabel sistem informasi, penganggaran, pelaporan dan analisis berpengaruh terhadap efektifitas sistem pengendalian manajemen, dapat terbukti kebenarannya.

Yunita Rizkiasih (2012) meneliti pengaruh sistem informasi, penganggaran, pelaporan dan analisis terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen pada keberhasilan PT. Samsung Elektronik Indonesia dengan jumlah responden 30. Dalam penelitiannya sistem informasi, penganggaran, dan pelaporan dan analisis berpengaruh terhadap sistem pengendalian manajemen dan sistem informasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap keberhasilan sistem pengendalian manajemen.

Ni Nyoman Sri Paramita & I Ketut Budiarta (2014) meneliti pengaruh sistem informasi keuangan daerah, konflik peran, dan lingkungan pengendalian terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang menempati bagian keuangan di SKPD Kabupaten Gianyar. Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan diperoleh sebanyak 125 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen adalah sistem informasi keuangan daerah dan lingkungan pengendalian. Sedangkan variabel yang berpengaruh negatif signifikan adalah konflik peran.

Erwina Melisa (2015) meneliti mengenai pengaruh sistem pelaporan keuangan daerah, kejelasan sasaran anggaran, sistem informasi akuntansi keuangan daerah, dan konflik peran terhadap efektifitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen pemerintah daerah DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 11 badan SKPD Pemerintah Daerah DKI Jakarta dengan 42 responden, Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pelaporan keuangan daerah, kejelasan sasaran anggaran, berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen pemerintah DKI Jakarta. Sementara itu variabel konflik peran dan sistem informasi tidak memiliki pengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi sistem pengendalian manajemen pemerintah DKI Jakarta.

Dari beberapa penelitian menunjukkan beberapa variabel yang mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian manajemen dan tidak semuanya konsisten. Sehingga penulis mengambil beberapa variabel yang tidak konsisten untuk kembali diteliti. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan Erwina Melisa (2015) dimana perbedaan yang dilakukan adalah variabel yang digunakan hanya tiga variabel atau tidak memasukan variabel sistem pelaporan dikarenakan dari peneliti sebelumnya sistem pelaporan konsisten dalam setiap penelitian yang dilakukan dan penelitian yang dilakukan Erwina Melisa (2015) meneliti di sektor pemerintahan yaitu di pemerintahan DKI Jakarta sedangkan penelitian ini lakukan di perusahaan BUMN yaitu di PT.Kereta Api Indonesia (persero) sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengkaji pengaruh kejelasan sasaran anggaran, konflik peran dan sistem informasi terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Konflik Peran dan Sistem Informasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kejelasan sasaran anggaran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
2. Bagaimana penanganan konflik peran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
3. Bagaimana sistem informasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
4. Bagaimana efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

6. Seberapa besar pengaruh konflik peran terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
7. Seberapa besar pengaruh sistem informasi terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis mengidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kejelasan sasaran anggaran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
2. Untuk mengetahui penanganan konflik peran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
3. Untuk mengetahui sistem informasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
4. Untuk mengetahui efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi keuangan terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, konflik peran dan sistem informasi terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

2. Bagi Calon Investor dan Kreditor

Bagi investor dan masyarakat diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas sistem pengendalian manajemen di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dan menjadi bahan masukan dan pengembangan lebih lanjut bagi peneliti lain yang berminat dengan Efektivitas sistem pengendalian manajemen.

1.4.2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan hasilnya dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu Akuntansi Manajemen khususnya kejelasan sasaran anggaran, konflik peran dan sistem informasi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen.

1.5. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Bandung 40117.