

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Pengukuran Kinerja

Pengukuran dapat diartikan sebagai tindakan seseorang untuk mengukur/memberikan penilaian terhadap objek tertentu adapun kinerja sendiri dapat diartikan sebagai patokan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam arti adalah perusahaan untuk melaksanakan visi, misi perusahaan, sasaran serta tujuan perusahaan itu sendiri. Kinerja sendiri diperlukan sebuah kriteria kriteria tersendiri untuk mencapai target yang telah ditentukan. Tidak mungkin kriteria itu dapat diketahui tanpa adanya target yang ditentukan karena tidak ada tolok ukurnya (Mahsun, 2006).

Pengukuran kinerja secara umum adalah tindakan pengukuran yang dilakukan kepada aktivitas perusahaan untuk mengetahui standar dan kualitas perusahaan. Pengukuran kinerja menurut (Mahmudi, 2010) dapat diartikan sebagai proses penilaian pekerjaan dengan sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya barang ataupun jasa, kualitas barang dan jasa serta perbandingan hasil kerja dengan target untuk mencapai tujuan.

Pengukuran kinerja sendiri dapat dikatakan sebagai perbaikan atau perubahan sebuah perusahaan untuk mengimplementasikan strateginya dengan baik. Menurut (Yuwono, 2002) , Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses untuk mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan untuk tercapainya sebuah misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa.

2.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut (Mahmudi, 2010), tujuan pengukuran kinerja adalah:

1. Mengetahui tingkat tercapainya organisasi.

Penilaian kinerja berfungsi sebagai tolok ukur dari perusahaan apakah sudah sesuai dengan tujuan ataupun menyimpang dari tujuan yang ditetapkan

2. Sarana pembelajaran pekerja.

Penilaian pengukuran kinerja dapat menjadi pembelajaran bagi pekerja tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku dan keterampilan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil yang baik.

3. Memberikan saran untuk kinerja periode berikutnya.

Penerapan pengukuran kinerja dalam jangka panjang dapat membentuk budaya serta menyempurnakan pengukuran kinerja sebelumnya

4. Memotivasi pegawai.

Dengan dihubungkan dengan manajemen yang baik, maka pegawai yang berkinerja tinggi dapat memperoleh penghargaan sehingga memotivasi pegawai

5. Menciptakan akuntabilitas publik.

Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan evaluasi perusahaan.

2.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut (Yuwono, 2002), Manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penelusuran kinerja terhadap harapan pelanggan lebih dekat kepada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam perusahaan terlibat dalam memberi kepuasan kepada pelanggan.

2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mendorong upaya untuk memangkas pemborosan.
4. Membuat suatu sasaran strategis menjadi lebih jelas arahnya.
5. Membangun sebuah pondasi perusahaan agar arah perusahaan lebih jelas.

2.4 Definisi *Balanced Scorecard*

Kaplan dan Norton menggunakan *Balanced Scorecard* sebagai alat untuk organisasi agar bisa mengelola tuntutan pemangku kepentingan yang relevan dan untuk mengartikan strategi ke dalam suatu tindakan (“dari strategi ke tindakan”). Ketika menyusun *Balanced Scorecard* (BSC), Kaplan dan Norton, menyatakan bahwa perusahaan kekurangan alat canggih untuk pengelolaan aset tidak berwujud (misalnya kepuasan pelanggan, kualitas proses, infrastruktur, pengetahuan). Aset tidak berwujud bagaimanapun sangat penting untuk tetap kompetitif. Kerangka *Balanced Scorecard* terdiri dari empat perspektif dan setiap perspektif terdiri dari tujuan, indikator, dan ukuran yang relevan untuk mencapainya. *Balanced Scorecard* ini bertujuan untuk membuat kontribusi dan transformasi faktor lunak dan aset tidak berwujud menjadi kesuksesan finansial jangka panjang secara eksplisit dan dengan demikian dapat dikendalikan. Empat perspektif *Balanced Scorecard* dapat dicirikan secara singkat sebagai berikut (Kaplan dan Norton, 1997):

1. Perspektif keuangan menunjukkan apakah transformasi strategi mengarah pada peningkatan keberhasilan ekonomi. Dengan demikian, ukuran keuangan mengambil peran ganda. Di satu sisi, mereka menentukan kinerja keuangan yang diharapkan dapat dicapai oleh suatu strategi. Di sisi lain, mereka adalah titik penghubungan sebab dan akibat yang mengacu pada perspektif BSC lainnya.

2. Perspektif pelanggan diartikan pelanggan/segmen pasar di mana persaingan bisnis terjadi. Melalui tujuan strategis yang tepat, ukuran, serta inisiatif proposisi nilai pelanggan akan diwakili dalam perspektif ini melalui mana perusahaan / unit bisnis ingin meraih keunggulan yang kompetitif di dalam segmen pasar.

3. Perspektif proses bisnis internal mengidentifikasi proses internal yang memungkinkan perusahaan agar memenuhi harapan pelanggan di pasar sasaran dan juga pemegang saham.

4. Perspektif belajar dan tumbuh menggambarkan kebutuhan yang perlu untuk pencapaian tujuan dari tiga perspektif lainnya. Dimana bidang yang penting adalah kualifikasi, motivasi, sistem informasi, serta tujuan karyawan.

Kelebihan yang dimiliki oleh Balanced Scorecard ini mendorong semakin banyaknya perusahaan yang ingin mengimplementasikan konsep Balanced Scorecard. Menurut survei yang dilakukan oleh Gartner Group (Mattson, 1999:1), sebanyak 60 persen dari 1000 perusahaan. Pendekatan yang digunakan untuk menerapkan konsep Balanced Scorecard di perusahaan Lutheran Brotherhood ini menggunakan model pendekatan *hands-on approach*, sedangkan sistem manajemen tetap dilakukan sendiri oleh pihak manajemen perusahaan. Salah satu cara adalah dengan melalui pelatihan dan pengetahuan kepada karyawannya yang dikembangkan melalui internet perusahaan dan juga mensosialisasikan program implementasi *Balanced Scorecard* melalui acara diskusi dan pertemuan.

Adapun secara umum, kelebihan dalam menggunakan metode *Balanced Scorecard* adalah sebagai berikut:

- Menyelaraskan strategi bisnis perusahaan

- Mencakup berbagai aspek kinerja dari masing masing perspektif

- Fokus terhadap pencapaian sasaran target perusahaan
- Membuat tujuan strategis perusahaan

2.5 Definisi Sustainability Balance Scorecard

Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) merupakan pengembangan konsep dari metode Balanced Scorecard (BSC) dimana ada penambahan indikator, yaitu aspek lingkungan dan sosial. Pada dasarnya ada dua kemungkinan pendekatan dalam mengintegrasikan aspek lingkungan dan sosial dalam Sustainability Balanced Scorecard. Yang pertama adalah dengan mempertahankan empat standar perspektif BSC dan menambahkan indikator lingkungan dan sosial ke dalam masing-masing perspektif (Ferreira, dkk. 2016). Pendekatan yang kedua yaitu dengan menambahkan satu perspektif untuk dipertimbangkan ke dalam BSC yaitu “perspektif lingkungan dan sosial”. Pendekatan kedua ini juga didukung oleh Moro Prieto & Fernandez Rodriguez (2003) (dalam Monteiro & Ribeiro, 2014) dimana dalam jurnal tersebut dikatakan bahwa dengan ditambahkan perspektif lingkungan dan sosial secara langsung akan membantu menentukan tujuan dari lingkungan yang lebih baik juga bisa melakukan perbaikan kinerja dan analisis yang lebih baik kedepannya. Kinerja aspek sosial perusahaan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja dari sisi keuangan, misalkan return on asset dan apresiasi harga saham dari perusahaan (Orlitzky & Benjamin, 2001). Menurut (Orlitzky & Benjamin, 2001) dengan kinerja sosial akan meningkatkan tingkat efisiensi dan pengelolaan dari suatu perusahaan dan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa kinerja sosial suatu perusahaan bisa menurunkan resiko bisnis dan resiko pasar dari perusahaan. Seperti halnya Balanced Scorecard, pada Sustainability Balanced Scorecard setiap kinerja pada satu perspektif adalah saling terikat dengan perspektif lainnya.

Sebagaimana *Balance Scorecard*, Sustainability Balance Scorecard meyakini bahwa kinerja pada suatu perspektif terkait erat bahkan memiliki hubungan dengan perspektif lainnya. Menurut Figge et al. (2002) yang didukung oleh Monteiro & Ribeiro (2017) menyatakan bahwa jika aspek lingkungan tidak dapat dipisah dengan indikator *balance scorecard* pada umumnya.

Sebagai contoh, pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, indikator lingkungan terkait dengan pelatihan lingkungan yang diberikan kepada karyawan, pada perspektif proses bisnis internal, indikator lingkungan terkait dengan proses produksi yang ramah lingkungan, pada perspektif pelanggan, indikator lingkungan terkait dengan kepuasan pelanggan atas produk yang ramah lingkungan, serta pada perspektif keuangan, indikator lingkungan terkait dengan investasi dan biaya lingkungan (Epstein & Wisner, 2001; Figge et al., 2002; Monteiro & Ribeiro, 2017).

2.6 Pembobotan dengan Menggunakan Metode AHP

Pada kondisi penentuan keputusan yang diambil harus memperhatikan aspek pilihan yang ada maka dilakukanlah pembobotan dengan menggunakan metode AHP. Adapun prinsip pengerjaan metode AHP menurut (Muda et al., 2012) sebagai berikut:

1. *Decomposition*

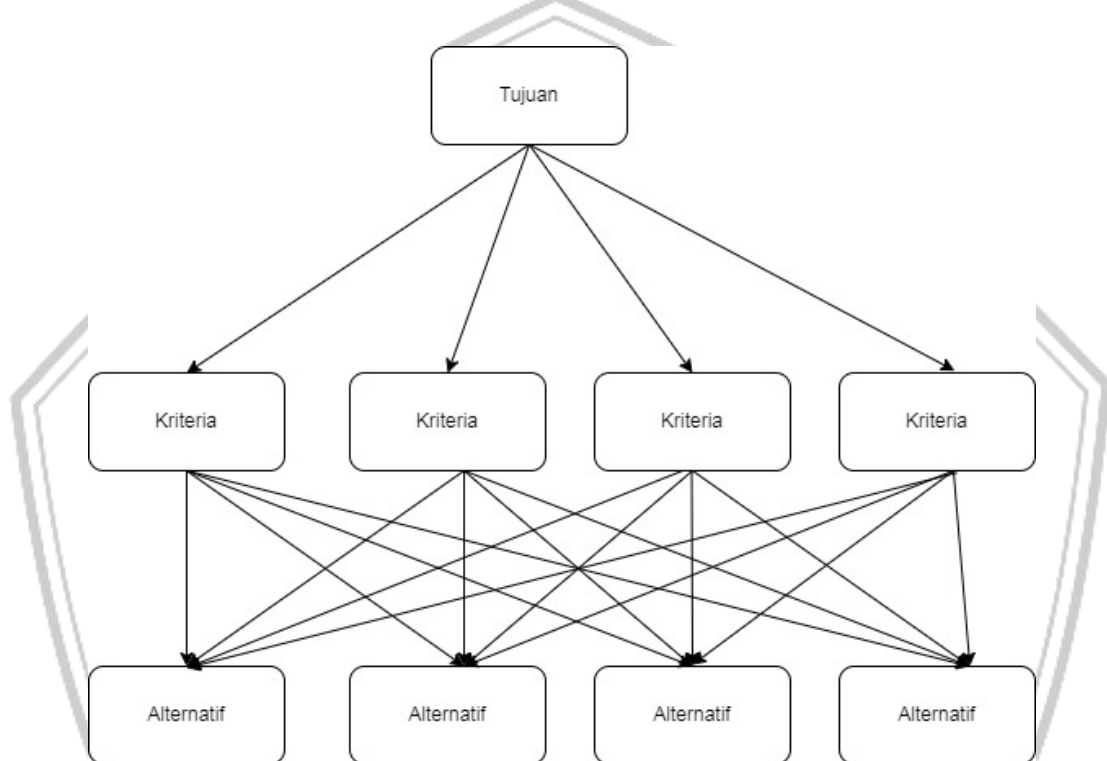
Decomposition adalah membagi sebuah masalah yang utuh menjadi unsur-unsurnya ke bentuk hirarki proses pengambilan keputusan yang dimana setiap unsur atau elemen saling berhubungan. Struktur hirarki keputusan tersebut dapat dikatakan lengkap dan tidak lengkap. Suatu hirarki keputusan dinyatakan lengkap jika semua elemen pada suatu tingkat memiliki hubungan terhadap semua elemen yang ada pada tingkat berikutnya, Sementara untuk yang tidak lengkap adalah jika semua elemen

pada suatu tingkat tidak memiliki hubungan terhadap semua elemen yang ada. Adapun bentuk struktur dekomposisi yaitu:

Tingkat pertama: tujuan

Tingkat kedua: kriteria-kriteria

Tingkat ketiga: alternatif-alternatif



Gambar 2.1 Struktur Dekomposisi

2. Comparative Judgement

Comparative Judgement adalah penilaian yang dilakukan berdasarkan kepentingan relative dua elemn pada suatu tingkat tertentu dengan kaitan proses sebelumnya. Intinya dari *comperative judgement* adalah memberikan urutan urutan prioritas dari elemen-element yang akan diperlihatkan dalam bentuk matriks perbandingan yang memuat beberapa

alternatif untuk kriteria. Adapun tabel tingkat kepentingan yang digunakan adalah:

Tabel 2.1 Tingkat kepentingan

No	Nilai Kepentingan	Keterangan
1	1	Sama penting
2	3	Cukup Penting(1 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya)
3	5	Lebih penting(2 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya)
4	7	Sangat lebih penting(3 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya)
5	9	Mutlak lebih penting(4 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya)

3. *Synthesis of Priority*

Synthesis of priority adalah penentuan prioritas elemen yang terdapat dalam matrik perbandingan berpasangan. Hal ini seringkali dipandang sebagai bobot atau kontribusi terhadap tujuan pengambilan keputusan. Berikut merupakan cara penggunaan dari *synthesis of priority* adalah:

- a) Menjumlahkan nilai nilai dari setiap kolom matriks.
- b) Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
- c) Menjumlahkan nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

4. Logical Consistency

Logical consistency digunakan untuk mengetahui seberapa baik konsentrasi antara hubungan antar elemen tertentu dengan rumus:

$$CL = \frac{(Z_{maks} - n)}{(n - 1)} \quad (1)$$

Dengan keterangan:

Z_{maks} =Harga rata rata yang dihitung sebelumnya

n=Jumlah item yang dibandingkan

Pengambilan keputusan dapat dikatakan konsisten apabila $CL=0$.

Untuk mengetahui seberapa nilai inkonsisten, dilakukan perbandingan antara CL dan *random index* yang mana matriks yang dikomparasi berpasangan secara acak sesuai tabel berikut:

Tabel 2.2 Nilai *Consistency Index*(CI)

No	Jumlah n kriteria	RI_n
1	2	0
2	3	0,58
3	4	0,90
4	5	1,12
5	6	1,24
6	7	1,32
7	8	1,41
8	9	1,45
9	10	1,49

2.7 Pengukuran dengan Metode *Objective Matrix*(OMAX)

Objective Matrix (OMAX) menurut (Riggs et al., 1996) adalah suatu sistem pengukuran produktivitas parsial yang dikembangkan untuk memantau produktivitas di setiap bagian perusahaan. Masing masing indikator kinerja memiliki bobot yang sesuai dengan tingkat kepentingan terhadap tujuan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Adapun beberapa langkah dalam mengerjakan *Objective Matrix* antara lain:

1. Melakukan penetapan kriteria
Menentukan kriteria apa saja yang diinginkan untuk diidentifikasi.
2. Melakukan penetapan *Key Performance Indicator*
Melakukan perhitungan KPI terhadap kriteria yang sudah ditetapkan.
3. Melakukan penjelasan data
Menjelaskan secara rinci tentang criteria produktivitas pada setiap unit kerja.
4. Penentuan nilai produktivitas tertinggi dan nilai terendah serta nilai realites.
Nilai produktivitas yang dituju adalah *level* 10 sebagai nilai tertinggi serta *level* 0 sebagai nilai terendah..Adapun nilai realities berada di *level* 1-3 serta diantara *level* 4-10.
5. Menetapkan sasaran jangka pendek
Ketika *level* 0, 3 , dan 10 sudah diisi,kemudian menghitung *level* lain dengan menggunakan rumus:

$$\Delta X_{L-H} = \frac{Y_H - Y_L}{X_H - X_L} \quad (2)$$

Keterangan:

ΔX_{L-H} = Interval angka pada *Level High* dan *Low*

XH = *Level High*/Tinggi

XL = *Level Low*/Rendah

YH = Angka yang terdapat di *Level High*

YL = Angka yang terdapat di *Level Low*

6. Menentukan bobot

Setiap criteria punya pengaruh terhadap produktivitas maka diberikan bobot dengan menggunakan metode AHP.

7. Pengolahan matriks

Hasil tiap criteria diolah pada OMAX *score performance* dengan range nilai 0-10 sesuai tabel berikut:

KPI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Performance</i>										
10										
9										
8										
7										
6										
5										
4										
3										
2										
1										
0										
<i>Level(Score)</i>										
Bobot										
Value										

(Sumber: Banu, 2008)

2.8 Traffic Light System(TLS)

Untuk mengetahui nilai pencapaian KPI berdasarkan target, diperlukan *scoring system* yang salah satunya *traffic light system*(TLS). Menurut (Adianto et al., 2014) untuk menjelaskan kinerja perusahaan ada 3 kategori warna terdiri dari merah, kuning, hijau yang mana penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Warna hijau menjelaskan pencapaian perusahaan untuk kinerja sudah tercapai ditandai dengan nilai 8 hingga 10.
2. Warna kuning merupakan pencapaian perusahaan yang mendekati target namun belum tercapai ditandai dengan nilai diantara 4 hingga 7.
3. Warna merah merupakan indikator pencapaian kinerja perusahaan yang menjelaskan bahwa target belum tercapai ditandai dengan nilai 0 hingga 3

2.9 Penelitian Terdahulu

1. Penggunaan Metode Balanced Scorecard (BSC) untuk Pengukuran Kinerja pada UMKM XYZ dengan hasil penelitian didapatkan bahwa pengukuran kinerja pada UMKM dengan menggunakan metode BSC dapat memberikan pemahaman UMKM mengenai kinerja UMKM sehingga UMKM dapat melakukan indentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja pada UMKM (Limbong, 2023)
2. Analisis Balanced Scorecard sebagai Sarana Pengukuran Kinerja Perusahaan pada studi kasus paprik gula pesantren baru kediri didapatkan hasil penelitian bahwa kinerja perusahaan menunjukkan predikat yang baik atau sehat untuk finansial dengan kategori “AAA” selama tahun 2011 – 2012 dan mendapatkan “AA” pada tahun 2013, akan tetapi pada keadaan non finansial kategori masih dalam kategori cukup baik (Solichah, 2015).
3. Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard: Penerapannya Sistem Manajemen Strategis Di STAI Sangatta Kutai Timur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara internal, kekuatannya meliputi

pemahaman yang baik tentang visi dan misi lembaga, komitmen yang kuat dari semua pihak, fasilitas yang memadai, dan lokasi yang strategis. Namun, ada kelemahan dalam hal manajemen lembaga, kurangnya dukungan dana, efektivitas kerja, serta masalah dalam kebijakan organisasi (Wasliman & dkk, 2023).

4. Pengukuran Kinerja Manajemen Rantai Pasok dengan Metode Supply Chain Operation Reference (SCOR) berbasis ANP dan OMAX (Studi Kasus PT. Y) didapatkan hasil bahwa ada tujuh indikator yang harus diperhatikan dan perlu evaluasi perbaikan, sementara itu kinerja rantai pasok menghasilkan nilai 7,94 yang menunjukkan nilai tersebut ada dalam kategori kuning atau sedang dan secara nilai kategori tersebut sudah mendekati target (Ernawatia & Syaifullahb, 2023).

5. Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Sustainability Balanced Scorecard dengan hasil penelitian NDC Esthetic Dental Clinic berupaya bertahan dan berkembang meskipun menghadapi tantangan regulasi pemerintah dan keterbatasan komunikasi dengan pasien, setelah dilakukan analisis didapatkan hasil kinerja klinik selama 2019–2020, berdasarkan Sustainability Balanced Scorecard, dinilai baik (Putri & dkk, 2024).

6. Application of Civil Servant Discipline at Batam City Education Office in Socio-Psycho-Juridical Perspective dengan hasil penelitian empat perspektif dalam Sustainability Balanced Scorecard, yaitu perspektif keberlanjutan, perspektif pemangku kepentingan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka Panjang (Fitri & Hermawan, 2024).

7. Corporate Social Responsibility and Sustainability Balance Scorecard: A Case Study dengan hasil penelitian biaya dan aktivitas CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap empat perspektif dalam Sustainability Balanced Scorecard (SBSC). Namun, SBSC diharapkan dapat menjadi alternatif pengukuran kinerja yang efektif, mencakup perspektif non-ekonomi dari biaya CSR (Ditta, 2022).

8. Sustainability Balanced Scorecard and Management Communication in Evaluating a Company's Performance dengan hasil penelitian penggunaan Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) mempengaruhi evaluasi kinerja. Selain itu, perspektif lingkungan dan tingkat komunikasi manajemen yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan manajer dalam alokasi bonus (Werastuti, 2021).

9. Perancangan Model Pengukuran Kinerja Menggunakan Sustainability Balanced Scorecard di PT XYZ dengan hasil penelitian rancangan model Sustainability Balanced Scorecard mencakup 14 tujuan strategis dalam lima perspektif, dilengkapi dengan 14 KPI dan inisiatif strategis. Rincian perspektif mencakup: lima tujuan dan KPI di perspektif keuangan, tiga di pelanggan, tiga di proses bisnis internal, dua di pertumbuhan pembelajaran, dan satu di lingkungan. Rancangan ini perlu diverifikasi dengan data aktual dan perbaikan inisiatif strategis untuk tujuan yang tidak tercapai (Akbar & dkk, 2022).

10. Pengukuran Kinerja Lingkungan dengan Sustainability Balanced Scorecard: Seimbang, Komprehensif, dan Strategis dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja lingkungan perusahaan sangat baik pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, proses bisnis internal, dan keuangan, sementara pada perspektif pelanggan dinilai baik.

11. Perancangan Pengukuran Kinerja di PT Sayuran Siap Saji dengan Pendekatan Balanced Scorecard dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat sasaran strategik pada perspektif pelanggan dan lima sasaran strategik pada perspektif keuangan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran. Sasaran-sasaran ini menjadi dasar untuk menentukan target dan inisiatif strategis guna meningkatkan kinerja perusahaan.

No	Peneliti	Metode										Objek	Fokus	
		SBS C	BS C	TL S	OMA X	SW OT	ANO VA	AH P	OMA X	SCO R	AN P			
1	(Limbong, 2023)		✓										UMKM Makanan Roti	<ul style="list-style-type: none"> • Keuangan • Pelanggan • Proses internal • pembelajaran • pertumbuhan
2	(Solichah, 2015)		✓	*									Industry Makanan Gula	<ul style="list-style-type: none"> • keuangan • pelanggan • bisnis internal

												<ul style="list-style-type: none"> • pertumbuhan • pembelajaran
3	(Wasliman & dkk, 2023)	✓		✓							Perguruan Tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • finansial • customer (mahasiswa dan dosen) • bisnis internal (kinerja dosen) • pertumbuhan dan pembelajaran (penelitian,

												pengabdian Masyarakat, karya ilmiah dan pengembangan karir)
4	(Ernawatia & Syaifullahb, 2023)						✓	✓	✓	Industri Manufaktur furniture kayu		<ul style="list-style-type: none"> • rantai pasok • Proses Bisnis Internal • Supplier • Pelanggan
5	Analisis Pengukuran	✓								Klinik Gigi		<ul style="list-style-type: none"> • Keuangan,

	Kinerja Dengan Pendekatan Sustainability Balanced Scorecard (Putri & dkk, 2024)										<ul style="list-style-type: none"> • Pelanggan • Internal, • Pembelajaran • Pertumbuhan • Social dan lingkungan
6	Application of Civil Servant Discipline at Batam City Education Office in	✓			✓					Jasa Perbankan	<ul style="list-style-type: none"> • Keberlanjutan • Pemangku kepentingan • Proses internal

	Socio- Psycho- Juridical Perspective (Fitri & Hermawan, 2024)											<ul style="list-style-type: none"> • Pembelaj aran • Pertumbu han • Keuanga n
7	Corporate Social Responsibil ity and Sustainabili ty Balance Scorecard: A Case Study (Ditta, 2022)	✓										<ul style="list-style-type: none"> • Keuanga n • Pelangga n • Internal bisnis • Pertumbu han • Pembelaj aran

8	Sustainability Balanced Scorecard and Management Communication in Evaluating a Company's Performance (Werastuti, 2021)	✓				✓						Industry Manufaktur Pupuk dan amonia	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan • Komunikasi manajemen
9	Perancangan Model Pengukuran Kinerja	✓	★		✓					★		Industry manufaktur pembatasan jalan	<ul style="list-style-type: none"> • Keuangan • Pelanggan

	Menggunakan Sustainability Balanced Scorecard di PT XYZ (Akbar & dkk, 2022)										<ul style="list-style-type: none"> • Bisnis internal • Pertumbuhan • Pembelajaran • Lingkungan
10	Pengukuran Kinerja Lingkungan dengan Sustainability Balanced Scorecard: Seimbang, Komprehensif, dan Strategis	✓								Industry manufaktur alat berat	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan

	(Burhany & dkk, 2021)											
1	Perancangan Pengukuran Kinerja di PT Sayuran Siap Saji dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Tartiani & dkk, 2019)	✓					✓				Industri makanan	<ul style="list-style-type: none"> • Keuangan • Pelanggan • Bisnis internal • pertumbuhan • pembelajaran

Beberapa yang menjadi perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti adalah dari segi objek yang dipilih. Adapun objek pada penelitian ini adalah PT Surya Indah Food Multirasa.yang bergerak di industry makanan, yang mana paprika makanan ini belum pernah melakukan pengukuran kinerja secara berkelanjutan sebelumnya. enelitian ini berfokus pada pengukuran kinerja yang tidak hanya berorientasi pada aspek keuangan, tetapi juga mempertimbangkan

perspektif lingkungan, sosial, dan pertumbuhan. Penelitian ini menggunakan kombinasi metode SBSC dengan metode OMAX dan TLS untuk melakukan pembobotan dalam pengukuran kinerja.

