

INTEGRASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN STUDIO SHOOTING)

Rizki Akbar¹, Lukmandono²

^{1,2}Teknik Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya
Jl. Arief Rahman Hakim, No. 100, Klampis Ngasem, Surabaya, 60117.
¹akbar.ftuid@gmail.com, ²lukmandono@itats.ac.id

ABSTRAK

Saat ini dunia bisnis memasuki era Industri 5.0, di mana kolaborasi yang cerdas antara manusia dan teknologi menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Hanya perusahaan dengan kinerja yang baik yang mampu bertahan di era ini. Kinerja perusahaan mencerminkan sejauh mana perusahaan berhasil melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja perusahaan dapat dilakukan dari berbagai perspektif dan menggunakan beragam metode. Pemilihan model pengukuran kinerja tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan faktor non-finansial. Pada praktiknya, banyak perusahaan, khususnya di sektor jasa kreatif, masih menerapkan sistem pengukuran kinerja yang parsial dan belum terintegrasi, sehingga belum mampu merepresentasikan kinerja secara menyeluruh. Kondisi ini menyulitkan perusahaan dalam menerjemahkan kebutuhan stakeholder ke dalam strategi, indikator kinerja strategis, dan pengukuran operasional yang detail. Oleh karena itu, diperlukan integrasi model pengukuran kinerja yang komprehensif untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan di era Industri 5.0. Model pengukuran kinerja perusahaan sebaiknya bersifat komprehensif, terintegrasi, dan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal. Terdapat tiga model pengukuran kinerja yang dapat menilai kinerja perusahaan secara menyeluruh dan terintegrasi, yaitu: Balanced Scorecard, Performance Prism, dan Sink's Seven Performance Criteria Method. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga model ini dapat diintegrasikan untuk digunakan secara bersama-sama dalam pengukuran kinerja perusahaan.

Kata Kunci: *Balanced Scorecard, Performance Prism, Sink's Seven Performance Criteria*

ABSTRACT

The business world is currently entering the era of Industry 5.0, where smart collaboration between humans and technology is the key to a company's success. Only companies with strong performance will survive in this era. A company's performance reflects the extent to which it has succeeded in carrying out its activities to achieve its set goals. Company performance can be assessed from various perspectives and using a variety of methods. The selection of a performance measurement model should not focus solely on financial factors but also consider non-financial factors. In practice, many companies, especially in the creative services sector, still use partial, unintegrated performance measurement systems that cannot accurately reflect overall performance. This condition makes it difficult for companies to translate stakeholder needs into strategies, strategic performance indicators, and detailed operational measurements. Therefore, a comprehensive integration of performance measurement models is needed to support the continuous improvement of company performance in the Industry 5.0 era. A company's performance measurement model should be comprehensive, integrated, and consider both internal and external factors. There are three performance measurement models that can assess company performance comprehensively and in an integrated manner: Balanced Scorecard, Performance Prism, and Sink's Seven Performance Criteria Method. This study shows that these three models can be integrated to measure company performance.

Key Word: *Balanced Scorecard, Performance Prism, Sink's Seven Performance Criteria*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini tengah memasuki era Industri 5.0, di mana pada era ini dibutuhkan kolaborasi cerdas antara manusia dan teknologi. Perkembangan Industri 5.0 diharapkan dapat mempercepat laju inovasi, meningkatkan produktivitas, menciptakan peluang baru, dan mengubah cara kerja perusahaan.

Pada era ini perusahaan diharapkan mampu beradaptasi terhadap lingkungannya yang selalu berubah. Hanya perusahaan yang berkinerja baik yang mampu bertahan di era ini.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan menunjukkan seberapa

efektif dan efisien perusahaan dalam mengelola sumber daya, menghasilkan keuntungan, memenuhi kebutuhan pelanggan, serta mempertahankan daya saing. Kinerja perusahaan mengacu pada tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk mencapai serangkaian tujuan yang dapat dievaluasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan selama waktu yang telah ditentukan (Frismaya & Santoso, 2022). Kinerja perusahaan dapat dikatakan sebagai kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil dari serangkaian proses bisnis yang dilakukan dengan mengorbankan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja perusahaan dapat diukur dari berbagai perspektif dan dengan berbagai metode. Pengukuran kinerja perusahaan adalah proses menilai seberapa efektif dan efisien sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut bisa berupa profit, pertumbuhan, kualitas layanan, kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, maupun keberlanjutan. Pengukuran kinerja perusahaan berperan penting bagi manajemen untuk menilai bagaimana perusahaan bekerja serta merumuskan target di masa depan. Langkah ini dilakukan guna mewujudkan efisiensi dan efektivitas dalam seluruh proses bisnis perusahaan.

Kriteria pemilihan model pengukuran kinerja perusahaan tidak hanya berfokus pada aspek keuangan, tetapi juga mencakup faktor non-keuangan. Selain itu, dinamika lingkungan bisnis dan meningkatnya persaingan menuntut adanya sistem pengukuran kinerja yang lebih memperhatikan faktor eksternal perusahaan. Karena itu, model pengukuran kinerja harus disusun berdasarkan kriteria yang komprehensif dan terpadu, mencakup aspek keuangan maupun non-keuangan, serta mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal. Ini berarti model pengukuran kinerja perusahaan harus memenuhi kriteria yang menyeluruh, terintegrasi, dan mempertimbangkan baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Terdapat tiga model pengukuran kinerja yang mampu mengukur kinerja perusahaan secara

menyeluruh, terintegrasi, serta mempertimbangkan faktor internal dan eksternal perusahaan, yaitu: *Balanced Scorecard*, *Performance Prism*, dan *Sink's Seven Performance Criteria Method*.

Balanced Scorecard (BSC) adalah salah satu metode pengukuran kinerja yang meninjau kinerja perusahaan tidak hanya dari sisi keuangan, namun juga non-keuangan (Fajarillah & Andesta, 2023). BSC pertama kali diperkenalkan oleh Robert Kaplan dan David Norton. BSC digunakan untuk mengukur, memantau, dan mengelola strategi perusahaan secara lebih seimbang. Menurut Hariyani dalam (Lestari et al., 2023), BSC merupakan suatu kartu skor yang digunakan untuk merencanakan skor yang hendak diwujudkan oleh perusahaan di masa depan, dan untuk mencatat skor hasil kinerja yang sesungguhnya dicapai oleh perusahaan.

Tujuan BSC adalah untuk mengukur semua aktivitas penting, membangun sistem manajemen strategis yang dapat memantau pelaksanaan perencanaan strategis, dan memungkinkan komunikasi dengan semua pemangku kepentingan (Damayanti et al., 2023). Pada BSC, kinerja perusahaan diukur dalam 4 perspektif, yaitu: (1) perspektif keuangan, yang mengukur hasil finansial seperti profit, Return on Investment, pertumbuhan pendapatan, dan efisiensi biaya; (2) perspektif pelanggan, yang menilai kepuasan pelanggan, loyalitas, pangsa pasar, dan persepsi nilai; (3) perspektif bisnis internal, yang mengukur efektivitas proses internal, seperti inovasi, efisiensi operasi, dan kualitas layanan/produk; serta (4) perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, inovasi, dan teknologi (Hamdalah et al., 2021). Menurut Galib dalam Naibaho, keunggulan BSC dalam sistem penilaian dan pengukuran kinerja adalah mampu mengukur kinerja secara: (1) komprehensif, (2) koheren, (3) berimbang, dan (4) terukur (Naibaho et al., 2024).

Performance Prism adalah kerangka kerja manajemen kinerja yang dikembangkan oleh Andy Neely, Chris Adams, dan Mike Kennerly. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi dan mengelola kinerja perusahaan dengan fokus pada pemangku

kepentingan (*stakeholders*), bukan hanya pada perspektif keuangan atau proses internal. Performance Prism menekankan bahwa perusahaan harus memahami apa yang diinginkan oleh para pemangku kepentingan, sekaligus memahami apa yang diperlukan perusahaan dari para pemangku kepentingan agar strategi dapat berjalan. Menurut Adi & Wibowo dalam Hermanto & Pandiangan Tahun 2022, ruang lingkup Performance Prism meliputi interaksi antara *stakeholder contribution* dan *stakeholder satisfaction* yang kemudian diproyeksikan ke dalam strategi, proses dan kapabilitas (Hermanto & Pandiangan, 2022).

Performance Prism mengukur kinerja perusahaan melalui 5 dimensi, yakni: (1) *stakeholder satisfaction*, yang menilai apa yang dibutuhkan dan diinginkan para pemangku kepentingan, seperti pelanggan, karyawan, pemilik, pemasok, regulator, dan masyarakat; (2) *stakeholder contribution*, yang menilai apa yang perusahaan butuhkan dari para pemangku kepentingan agar tujuan tercapai; (3) *strategies*, yang mengevaluasi strategi apa yang harus diterapkan untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan dan mendapatkan kontribusi dari mereka; (4) *process*, yang mengidentifikasi proses internal apa yang harus diperbaiki atau dikembangkan untuk mendukung strategi; dan (5) *capabilities*, yang menilai kemampuan perusahaan (kompetensi sumber daya manusia, teknologi, budaya, infrastruktur) yang diperlukan agar proses dapat berjalan efektif (Gouw et al., 2023). Keunggulan Performance Prism dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah lebih komprehensif dari BSC karena fokus utamanya pada hubungan dua arah antara perusahaan dan pemangku kepentingan, serta cocok untuk perusahaan yang kompleks dengan banyak *stakeholder*.

Metode *Sink's Seven Performance Criteria* (SSPC) adalah model pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh D.S. Sink. Metode ini menjelaskan bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil interaksi dari tujuh kriteria utama, yaitu: (1) *effectiveness*, yaitu sejauh mana perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan; (2) *efficiency*, yaitu mengukur perbandingan antara output dan input; (3) *quality*, yaitu tingkat kesesuaian produk/jasa dengan spesifikasi dan harapan pelanggan; (4)

productivity, yaitu rasio antara total output terhadap total input dalam proses produksi atau layanan; (5) *quality of work life*, yaitu bagaimana kondisi lingkungan kerja mendukung kenyamanan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan; (6) *innovation*, yaitu kemampuan perusahaan menghasilkan ide baru, produk baru, atau cara kerja baru yang membawa peningkatan; serta (7) *profitability*, yaitu kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan dan mempertahankan kelangsungan finansial. Irawan (2024) menyebutkan bahwa tujuan metode SSPC adalah memberikan pandangan menyeluruh (*holistic view*) tentang bagaimana kinerja suatu perusahaan dapat dinilai dan ditingkatkan. Uraian ini menunjukkan bahwa SSPC: (1) dapat memberikan gambaran yang luas tentang kondisi kinerja perusahaan; (2) dapat membantu manajemen mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki; dan (3) menekankan bahwa kinerja adalah multidimensional, yaitu tidak bisa dinilai dari satu aspek saja. Bakhtiar dalam Yuliyawati (2022), menyebutkan bahwa kelebihan metode SSPC dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah dapat dengan mudah menggambarkan konsep kriteria kinerja serta interelasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran metode *Balanced Scorecard*, *Performance Prism* dan *Sink's Seven Performance Criteria* dalam mengukur kinerja perusahaan yang terintegrasi. Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah terciptanya suatu metode pengukuran kinerja perusahaan yang mengintegrasikan metode *Balanced Scorecard*, *Performance Prism* dan *Sink's Seven Performance Criteria*.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang integrasi *Balanced Scorecard*, *Performance Prism* dan *Sink's Seven Performance Criteria* ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan eksperimen kualitatif dan studi kasus dalam mengukur kinerja studio shooting tersebut. Menurut Sugiyono dalam Nurhalimah (2022), metode penelitian eksperimen adalah metode yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi terkendali. Sedangkan Creswell dalam Ultavia tahun 2023, menyebutkan

bahwa penelitian kualitatif didefinisikan sebagai jalan untuk menciptakan dan mendeskripsikan suatu kasus dengan cara naratif (Ultavia et al., 2023). Pendekatan tersebut juga dipilih untuk mengkaji secara mendalam serta merancang integrasi sistem pengukuran kinerja perusahaan. Penelitian dilakukan pada perusahaan studio shooting di bidang jasa kreatif yang berlokasi di Bintaro, Tangerang Selatan.

Penelitian dilakukan pada perusahaan studio shooting di bidang jasa kreatif yang berlokasi di Bintaro, Tangerang Selatan, perusahaan ini menyediakan fasilitas layanan, dan dukungan teknis untuk kegiatan pengambilan gambar (*shooting*), baik untuk foto maupun video. Selain itu, perusahaan juga menyediakan tempat dan perlengkapan profesional untuk produksi visual seperti iklan, film, video promosi, konten media sosial, hingga foto produk. Objek penelitian ini yaitu sistem pengukuran kinerja perusahaan yang mengintegrasikan metode Balanced Scorecard, Performance Prism, dan Sink's Seven Performance Criteria.

Rancangan kegiatan penelitian diawali dengan identifikasi kondisi awal sistem pengukuran kinerja perusahaan dan pemetaan stakeholder beserta kebutuhannya menggunakan Performance Prism. Tahap selanjutnya adalah perumusan tujuan strategis dan penyusunan Key Performance Indicators (KPI) melalui Balanced Scorecard, yang kemudian diturunkan menjadi indikator operasional yang lebih rinci menggunakan Sink's Seven Performance Criteria. Tahapan ini bertujuan membangun sistem pengukuran kinerja yang komprehensif dan terintegrasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif deskriptif dengan mengaitkan kebutuhan stakeholder, tujuan strategis, indikator kinerja strategis, dan indikator operasional. Hasil analisis digunakan untuk menyusun model integrasi sistem pengukuran kinerja yang sesuai dengan karakteristik perusahaan studio shooting.

HASIL DAN PEMBAHASAN

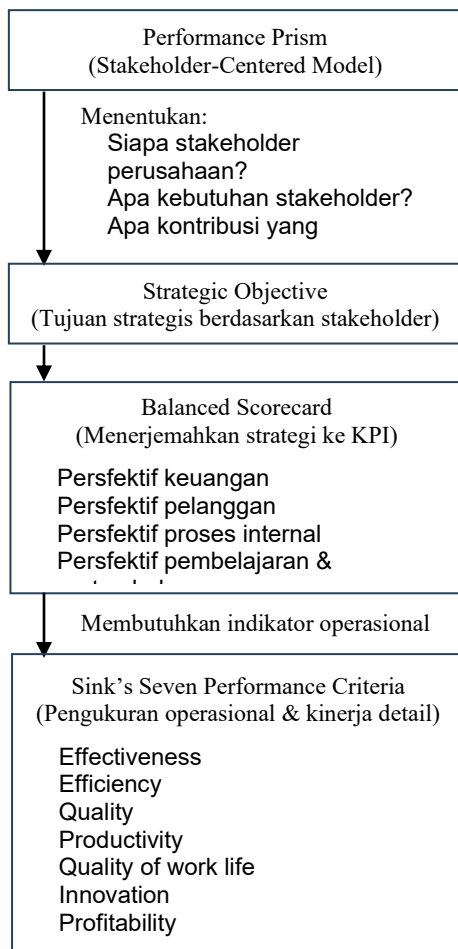
Integrasi BSC, Performance Prism dan SSPC dapat dilakukan dengan menjadikan ketiganya sebagai kerangka komplementer, bukan pengganti satu sama lain. Masing-masing

memiliki fokus yang berbeda, tetapi saling melengkapi dalam membangun sistem manajemen kinerja yang menyeluruh (*holistic performance management system*).

Integrasi ketiga metode ini dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu:

1. Performance Prism sebagai dasar untuk menentukan tujuan dan kebutuhan *stakeholder*. Pada bagian ini Performance Prism digunakan pada tahap paling awal untuk menjawab: (a) siapa *stakeholder* mereka perusahaan; (b) apa kebutuhan *stakeholder*; dan (c) apa kontribusi yang perusahaan butuhkan dari *stakeholder*. Output pada tahap ini membantu menetapkan *strategic objectives* yang akan masuk ke BSC.
2. BSC sebagai alat untuk menerjemahkan ke strategi dan *Key Performance Indicator* (KPI). Dari hasil identifikasi *stakeholder* oleh Performance Prism, organisasi menerjemahkannya menjadi: (a) perspektif keuangan, sebagai kebutuhan pemilik/investor; (b) perspektif pelanggan, sebagai kebutuhan *customer*; (c) perspektif proses internal, sebagai proses yang dituntut *stakeholder*; serta (d) perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, sebagai kapabilitas yang diperlukan. Pada bagian ini BSC sebagai alat strategis untuk memastikan strategi berjalan melalui indikator terukur.
3. SSPC sebagai indikator operasional detail untuk mendukung BSC. Setelah KPI strategis dari BSC ditentukan, SSPC digunakan untuk: (a) mengukur performa aktual secara lebih dalam, dan (b) menyediakan indikator operasional yang spesifik. Pada bagian ini SSPC memperkuat pengukuran BSC agar lebih operasional.

Diagram alir integrasi ketiga metode tersebut diperlihatkan pada gambar berikut:



Gambar 1.
Diagram Alir Integrasi Metode BSC, Performance Prism dan SSPC

Diagram alir di atas diawali dengan *stakeholder-centered model* pada metode Performance Prism. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pengukuran kinerja yang berfokus pada para *stakeholder* sebagai pusat perhatian utama perusahaan. Model ini menekankan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari aspek keuangan, tetapi sejauh mana perusahaan memenuhi kebutuhan dan harapan seluruh *stakeholder* serta mendapatkan kontribusi dari mereka. *Stakeholder-centered model* pada metode Performance Prism adalah model pengukuran kinerja perusahaan yang menempatkan *stakeholder* sebagai titik awal dan akhir, sehingga kinerja perusahaan dinilai berdasarkan nilai timbal balik antara perusahaan dan *stakeholder*.

Tujuan strategis berdasarkan *stakeholder* pada Strategic Objective dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah tujuan jangka menengah-panjang perusahaan yang dirumuskan dengan

berangkat dari kebutuhan, harapan, dan kontribusi para *stakeholder* utama. Artinya, tujuan strategis perusahaan tidak hanya berorientasi pada pemilik dan laba, tetapi disusun dengan mempertimbangkan nilai yang harus diciptakan perusahaan bagi setiap *stakeholder*, serta apa yang diharapkan perusahaan dari mereka. Tujuan strategis berdasarkan *stakeholder* adalah tujuan perusahaan yang dirancang untuk menciptakan nilai bersama (*shared value*), sehingga kinerja perusahaan dinilai dari kemampuannya memenuhi kepentingan *stakeholder* secara seimbang dan berkelanjutan.

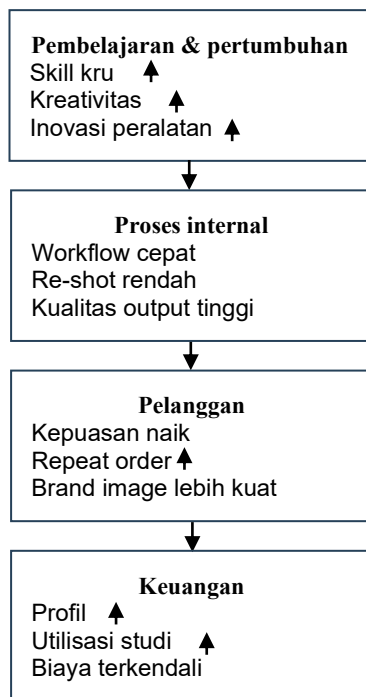
Kegiatan menerjemahkan strategi ke KPI pada bagian BSC dimaksudkan sebagai proses mengubah tujuan dan strategi perusahaan yang bersifat abstrak menjadi indikator kinerja yang konkret, terukur, dan dapat dievaluasi. Dengan kata lain, BSC memastikan bahwa strategi tidak hanya menjadi slogan, tetapi diterjemahkan ke dalam ukuran kinerja yang jelas sehingga dapat dipantau pencapaiannya. Dengan demikian, kegiatan menerjemahkan strategi ke KPI dalam BSC adalah proses sistematis untuk menghubungkan visi dan strategi perusahaan dengan ukuran kinerja yang terukur, sehingga dapat direalisasikan, dipantau, dan dikendalikan secara efektif.

Pengukuran operasional dan kinerja detail pada Sink's Seven Performance Criteria pada pengukuran kinerja perusahaan ini dimaksudkan sebagai pengukuran kinerja yang dilakukan pada tingkat operasional secara rinci, untuk melihat seberapa efektif, efisien, dan berkualitas aktivitas sehari-hari perusahaan dalam mendukung tujuan strategis. Pendekatan ini menekankan bahwa kinerja perusahaan tidak cukup diukur pada level hasil akhir, tetapi harus diturunkan hingga proses dan aktivitas operasional. Dengan demikian, pengukuran operasional dan kinerja detail pada Sink's Seven Performance Criteria adalah pendekatan pengukuran kinerja yang menilai performa perusahaan secara rinci hingga tingkat operasional, sehingga perusahaan dapat mengendalikan, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. KPI BSC, Performance Prism dan SSPC yang terintegrasi tersebut diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 1. KPI BSC, Performance Prism dan SSPC yang Terintegrasi

| Perspektif | Strategic Objective | KPI Strategis | Target | Sink Criteria | KPI Operasional | Target Operasional |
|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------|
| Keuangan | Meningkatkan profit margin | Profit margin | ≥ 18% | Profitability | Cost per shoot | ≤ Rp 2,5 juta per proyek |
| | Meningkatkan utilisasi studio | Utilization rate | ≥ 75% | Productivity | Jam sewa efektif | 45 jam/minggu |
| Pelanggan | Meningkatkan kepuasan klien | Customer satisfaction score | ≥ 90% | Quality | Jumlah komplain | ≤ 2/bln |
| | Mempercepat delivery | On-time delivery | ≥ 95% | Effectiveness | Editing lead time | ≤ 72 jam |
| Proses Internal | Menurunkan re-shooting | Re-shoot rate | ≤ 3% | Quality | Technical error count | ≤ 1 per produksi |
| | Mempercepat workflow editing | Pipeline efficiency | ≥ 85% | Efficiency | Revisi editing | Maks. 1 revisi |
| | Meningkatkan kualitas output | Quality score (QC internal) | ≥ 95% | Quality | Jumlah shot unusable | ≤ 2% |
| Pembelajaran & Pertumbuhan | Meningkatkan skill kru | Training hours | ≥ 4 jam/bln | QWL | Training completion rate | 100% |
| | Meningkatkan inovasi teknis | New technical adoption | 2 teknik/kuartal | Innovation | Workshop attendance | 80% kru ikut |
| | Meningkatkan budaya kreatif | Idea contribution rate | ≥ 3 ide/crew/bln | Innovation | Jumlah proposal proyek kreatif | ≥ 2/bln |

Peta strategi untuk studio shooting diperlihatkan pada gambar berikut:



Gambar 2.
Peta Strategi Studio Shooting

Pada pengukuran kinerja perusahaan studio shooting, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berfokus pada kemampuan jangka panjang perusahaan untuk berkembang dan bersaing. Untuk perusahaan studio shooting, tiga indikator utamanya adalah: (1) meningkatnya *skill* kru, yaitu peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis kru studio; (2) meningkatnya kreativitas, yang menggambarkan kemampuan kru dan tim produksi dalam menghasilkan ide-ide visual yang orisinal dan menarik; dan (3) meningkatnya inovasi peralatan, yaitu kemampuan studio dalam mengadopsi, memodifikasi, atau mengembangkan penggunaan peralatan shooting secara inovatif.

Pengukuran kinerja perusahaan studio shooting pada perspektif proses internal memiliki tiga indikator utama, yaitu: (1) *workflow* yang cepat, yaitu alur kerja produksi berjalan efisien dan minim hambatan, mulai dari pra-produksi hingga pasca-produksi; (2) *Re-shot* yang rendah, artinya sedikit pengambilan ulang gambar/video akibat kesalahan atau ketidaksesuaian; dan (3)

kualitas output yang tinggi, yang menunjukkan hasil akhir video/foto memenuhi atau melampaui standar profesional dan ekspektasi klien.

Perspektif pelanggan berfokus pada bagaimana perusahaan dipersepsikan oleh klien serta nilai yang diterima pelanggan. Untuk perusahaan studio shooting, tiga indikator utamanya adalah: (1) naiknya kepuasan pelanggan, yaitu klien merasa hasil dan layanan studio memenuhi atau melampaui harapan mereka; (2) meningkatnya *re-peat order*, yaitu klien kembali menggunakan jasa studio untuk proyek berikutnya, dan (3) *brand image* yang lebih kuat, berarti studio shooting memiliki citra positif, profesional, dan mudah dikenali di benak pelanggan.

Perspektif keuangan pada pengukuran kinerja perusahaan merupakan penilaian hasil akhir kinerja bisnis secara ekonomi. Pada studio shooting, indikator perspektif ini adalah: (1) meningkatnya profit, berarti laba bersih studio shooting bertambah dari waktu ke waktu, baik karena pendapatan naik maupun biaya yang lebih efisien; (2) meningkatnya utilisasi studio, berarti tingkat pemanfaatan fasilitas dan sumber daya studio semakin optimal; dan (3) biaya yang terkendali, yaitu pengeluaran operasional dapat dikelola dan tidak melebihi anggaran tanpa mengorbankan kualitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Balanced Scorecard*, *Performance Prism* dan *Sink's Seven Performance Criteria* dapat diintegrasikan secara bersama-sama untuk mengukur kinerja perusahaan studio shooting. Selain itu, dapat disimpulkan pula bahwa metode eksperimen kualitatif dapat mendukung penelitian ini.

Namun demikian, penelitian tentang integrasi *Balanced ScoreCard*, *Performance Prism* dan *Sink's Seven Performance Criteria* ini baru diterapkan pada perusahaan studio shooting. Untuk itu disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menguji integrasi ketiga metode ini pada jenis industri yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Damayanti, D. A., Fitriani, R., & Wahyudin, W. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Melalui Key Performance Indicator Pada PT. XYZ. *Jurnal*

Serambi Engineering, 8(2), 5099–5105. <https://doi.org/10.32672/jse.v8i2.5682>

Fajarillah, A., & Andesta, D. (2023). Pengukuran Kinerja pada Departemen Produksi Amonia 1B PT. Petrokimia Gresik Berbasis Metode *Balanced Scorecard*. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 6(4), 1626–1639. <https://doi.org/10.31004/jutin.v6i4.22931>

Frismaya, N., & Santoso, Bambang Hadi. (2022). Analisis Kinerja Perusahaan X Menggunakan Pendekatan *Balanced Scorecard*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4952>

Gouw, R., Rahmawati, R., & Prima, F. (2023). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dan Penentuan Key Performance Indicators Dengan Metode *Performance Prism*, AHP, Omax, Serta Tls Di Indosat Ooredoo Hutchison Sales Area Pontianak. *Integrate: Industrial Engineering and Management System*, 7(2), 130–140. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtin UNTAN/issue/view/2162>

Hamdalah, M. R., Muhammad, K., & Safitri, T. A. (2021). Analisis Kinerja Perusahaan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode *Balanced Scorecard* (Studi Kasus: PT. XYZ) Performance Analysis Of Company As An Effort To Improve Company Performance Using The *Balanced Scorecard Method* (Ca. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia (JPTI)*, 1(1), 27–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.52436/1.jpti.6>

Hermanto, H., & Pandiangan, R. (2022). Menggunakan Metode *Performance Prism* Dalam Merancang Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(3), 583–592. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i3.410>

Irawan, H. (2024). Strategi Pemilihan Vendor Transportasi Dengan Metode *Sink's Seven Performance* Melalui Pembobotan AHP Dan Smart. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 16–24. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>

- Lestari, D., Sutardi, S., Hamzah, R., & Puji Lestyningrum, A. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Balanced Scorecard Pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk. *Japa-Almatama*, 2(1), 1–19.
- Naibaho, N., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Penerapan Balanced Scorecard dalam Pengukuran Kinerja Perusahaan: Studi Literatur dan Kasus PT. Medan Juta Rasa, CV. Bintang Bungo Fajar, dan PT. Phapros Tbk. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1997–2006. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12697>.
- Nurhalimah, Panjaitan, M., & Sitio, H. (2022). Pengaruh Model Pembelajaran PAKEM terhadap Hasil Belajar Siswa pada Tema 1 Subtema 1 Pembelajaran 1 di Kelas III SD Negeri 124394 Pematang Siantar Tahun Ajaran 2022/2023 Nurhalimah1,. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 1707–1715. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/8595>.
- Ultavia, A., Jannati, P., Malahati, F., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348. <https://doi.org/https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>
- Yuliawati, E., Ramadhoni, L., & Salsavira, N. L. (2022). Pengukuran Kinerja

Departemen Gudang PT. Preshion Engineering Plastec Berdasarkan Sink's Seven Performance Criteria. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 6328(Vol 6, No 1 (2022): EDISI MEI), 42–53. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/view/6892/pdf>.

Biografi Penulis



Rizki Akbar, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, merupakan mahasiswa di Prodi Teknik Industri dengan pengalaman akademis sedang studi lanjut magister serta menjadi laboran di salah satu universitas di Jakarta.



Lukmandono, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, merupakan dosen di Prodi Teknik Industri dengan berbagai pengalaman managerial. Penulis juga berpengalaman dalam penelitian bidang manajemen kualitas, manajemen operasi dan rantai pasok.