

ANALISIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP UMKM MAKANAN (SNACKES)

Dwi Wahyuni¹, Azis Maemunah², Sartika komalasari³, Aris Kastori F⁴, Rismawati⁵
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Pelita Bangsa

Correspondence		
Email : Arysskastori@gmail.com	No. Telp:	
Submitted : 22 Desember 2024	Accepted : 27 Desember 2024	Published : 28 Desember 2024

ABSTRAK

Keberlanjutan dan produktivitas usaha kecil dan menengah (UMKM) sangat bergantung pada budaya perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana budaya organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja UMKM di Indonesia dan untuk menemukan komponen budaya organisasi yang mendukung keberhasilan usaha. Dalam penelitian ini, metode kualitatif digunakan untuk melihat beberapa UMKM yang bekerja di sektor perdagangan dan jasa. Analisis tematik digunakan setelah data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat yang didasarkan pada nilai keluarga, keterbukaan, dan inovasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan adaptasi UMKM di tengah tantangan pasar. Studi ini juga menemukan bahwa motivasi dan komitmen karyawan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan pemimpin dalam membangun budaya perusahaan yang positif.

PENDAHULUAN

Snackes adalah usaha kecil UMKM yang bergerak dalam industri makanan. Bisnis kecil dan menengah ini didirikan pada tahun 2015, dan fokusnya adalah membuat produk yang ramah lingkungan dan mendorong masyarakat lokal di Desa Sentosa. Sejak awal, UMKM snackes telah menetapkan prinsip-prinsip utama dalam menjalankan usahanya: gotong royong, kepedulian terhadap lingkungan, dan inovasi produk. Prinsip-prinsip ini secara bertahap membentuk budaya organisasi, yang kemudian membentuk perilaku, keputusan, dan strategi bisnis.

Pemilik UMKM snackes merasakan pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat saat bisnis mereka berkembang. Ini memungkinkan karyawan mereka bekerja dengan penuh rasa memiliki. Oleh karena itu, sejak 2018, UMKM snackes mulai membangun program pengembangan budaya kerja yang berbasis kebersamaan dan prinsip lokal. Pemilik sering berkumpul untuk membahas tujuan, visi, dan nilai yang ingin diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Tujuannya adalah untuk membuat tempat kerja menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja sama, menyenangkan, dan penuh kepedulian.

Snacks UMKM saat ini memiliki budaya organisasi yang berakar pada inovasi, tanggung jawab sosial, dan kebersamaan. Budaya kerja di mana karyawan bekerja sama, di mana setiap orang memiliki tugas ganda untuk membantu satu sama lain untuk memastikan tingkat produksi yang tinggi, menunjukkan kebersamaan. Dengan menawarkan tenaga kerja lokal dan mengadakan program pelatihan bagi masyarakat desa, orang dapat bertanggung jawab sosial. Untuk mempertahankan daya saing di pasar, pengembangan produk baru yang unik dan bernilai jual tinggi bergantung pada inovasi.

Rumusan Masalah

- Bagaimana pengaruh budaya organisasi dalam UMKM “Snakaces”?
- Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan pelanggan pada UMKM “Snakaces”?
- Bagaimana proses pengembangan budaya organisasi pada UMKM “Snakaces”?

- d. Apa saja tantangan yang dihadapi UMKM dalam menerapkan budaya organisasi yang kuat dan konsisten?

Tujuan Pembahasan

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dalam UMKM “Snakaces”
- 2) Untuk mengidentifikasi peran budaya organisasi dalam UMKM “Snakaces”
- 3) Untuk mengetahui proses pengembangan budaya organisasi dalam UMKM “Snakaces”
- 4) Untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam UMKM “Snakaces”

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi pada UMKM

Budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja UMKM, termasuk, tetapi tidak terbatas pada,

1. Membentuk identitas: Budaya organisasi membentuk identitas anggota organisasi, yang dapat meningkatkan rasa hormat dan produktivitas.
2. Membentuk aturan: Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk standar untuk cara karyawan berpikir dan bertindak.
3. Membantu karyawan menyesuaikan: Budaya organisasi membantu karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka dan tahu apa yang harus dilakukan.
4. Membuat karyawan merasa nyaman: Nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi membuat karyawan UMKM merasa nyaman ketika bekerja.
5. Membangun komitmen: Nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi dapat membentuk komitmen yang kuat

B. Peran Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kepuasan Pelanggan UMKM

Kualitas Pelayanan: Jika budaya perusahaan berpusat pada layanan pelanggan, karyawan akan termotivasi untuk memberikan layanan yang ramah, cepat, dan solutif untuk pelanggan, yang menghasilkan pengalaman pelanggan yang positif.

Inovasi Produk: Dengan budaya yang mendorong inovasi, Snakaces dapat membuat produk baru atau mengubah produk yang ada untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Ini membuat pelanggan merasa dihargai karena produk dapat disesuaikan dengan preferensi mereka.

Komunikasi dan Transparansi: Budaya komunikasi yang terbuka dan transparan antara karyawan dan pelanggan meningkatkan kepercayaan. Ketika masalah atau permintaan pelanggan ditangani dengan cepat dan jelas, mereka akan merasa lebih dihargai dan terlayani.

Komitmen terhadap Kualitas: Jika Snakaces menanamkan budaya kualitas pada seluruh lini produksinya, akan ada konsistensi kualitas produk dan layanan yang tinggi. Ini akan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan karena mereka akan selalu mendapatkan produk berkualitas.

Kecepatan Respons: Budaya Snakaces yang responsif dan adaptif membuat UMKM ini mampu menanggapi dengan cepat.

C. Cara Mengembangkan Budaya Organisasi pada UMKM

Membuat visi dan misi yang jelas

Membuat visi dan misi yang jelas: Salah satu cara untuk meningkatkan budaya organisasi adalah dengan membuat visi dan misi yang jelas. Visi adalah tujuan masa depan yang ingin dicapai organisasi, dan misi adalah tujuan yang ingin dicapai organisasi dalam jangka pendek atau menengah waktu. Dengan memiliki visi dan misi yang jelas, setiap anggota organisasi akan memiliki arah dan tujuan yang sama untuk bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi. Visi dan misi yang jelas juga akan membantu menciptakan komitmen dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut. Menciptakan iklim kerja yang positif

Menghargai kontribusi setiap anggota

Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan Salah satu cara terbaik untuk mempertahankan budaya yang positif di perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga dapat dicapai dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan terbuka, dan menghargai pendapat dan ide orang lain. Selain itu, mempertimbangkan kebutuhan dan kesejahteraan seluruh anggota organisasi, serta memfasilitasi kritik dan pertanyaan konstruktif, adalah cara lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, karyawan akan merasa nyaman dan dihargai di dalam perusahaan, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Membangun kepercayaan dan saling pengertian.

Salah satu cara terbaik untuk mempertahankan budaya yang positif di dalam organisasi adalah dengan menghargai kontribusi setiap anggota. Dalam organisasi, akan ada lingkungan kerja yang saling menghargai jika kita menghargai pekerjaan setiap anggota. Ini dapat dicapai dengan memberikan pujian atau penghargaan kepada anggota yang telah berprestasi, atau dengan memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada rekan kerja lainnya. Selain itu, rasa terima kasih atas kontribusi setiap anggota juga dapat ditunjukkan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kesejahteraan setiap anggota, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk terus belajar dan berkembang di dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi pada organisasi.

Menyediakan pelatihan dan pengembangan

Membangun kepercayaan dan saling pengertian: Ini adalah cara yang bagus untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan terbuka di antara anggota organisasi. Untuk mencapai hal ini, Anda harus membuat keputusan yang adil, memberikan informasi secara terbuka, dan selalu berkomunikasi dengan jujur dan terbuka. Anda juga dapat membangun kepercayaan dan saling memahami dengan memfasilitasi kritik dan pertanyaan konstruktif serta mempertimbangkan kebutuhan dan kesejahteraan anggota organisasi, sehingga mereka akan merasa nyaman dan dihargai di dalam organisasi.

Memberikan instruksi dan pengembangan Salah satu cara terbaik untuk mempertahankan budaya yang positif di dalam perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada anggota organisasi akan memungkinkan suasana kerja yang terus berkembang dan meningkatkan kompetensi mereka. Ini dapat dicapai dengan menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan anggota atau dengan memberikan kesempatan kepada anggota untuk terus belajar dan berkembang di dalam organisasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga dapat dilakukan dengan memfasilitasi pertanyaan

Menghargai perbedaan

Menghargai variasi Mengakui perbedaan di antara anggota organisasi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif. Ini dapat dicapai dengan memperlakukan setiap anggota dengan adil, tidak peduli latar belakang, ras, jenis kelamin, atau agama mereka. Mempromosikan transparansi dan keterbukaan Memfasilitasi keterbukaan dan transparansi di dalam organisasi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan jujur. Ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa anggota organisasi memiliki akses yang tepat ke informasi yang mereka butuhkan serta dengan membangun budaya di mana pertanyaan dan kritik konstruktif dapat diterima.

Memfasilitasi keterbukaan dan transparansi

Memfasilitasi keterbukaan dan transparansi di dalam organisasi akan membantu menciptakan suasana kerja yang terbuka dan jujur. Ini bisa dilakukan dengan cara memberikan akses yang sesuai kepada anggota organisasi terhadap informasi yang diperlukan, serta membangun budaya yang memfasilitasi pertanyaan dan kritik yang konstruktif.

D. Tantangan yang dihadapi UMKM dalam menerapkan Budaya Organisasi Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan Sumber Daya: Banyak UMKM, termasuk Snakaces, memiliki sumber daya keuangan, waktu, dan tenaga kerja yang terbatas. Ini menyulitkan mereka untuk membuat dan menjalankan kegiatan internal yang mendukung budaya organisasi.

Tingkat Turnover Karyawan yang Tinggi

Tingkat turnover karyawan yang tinggi: UMKM sering mengalami turnover karyawan yang tinggi, yang dapat membuat sulit untuk mempertahankan budaya organisasi yang konsisten. Pelatihan ulang dan rekrutmen membutuhkan waktu dan biaya, dan seringkali berdampak pada budaya yang sudah dibangun.

Kurangnya Pemahaman dan Pengalaman Manajemen

Pemimpin UMKM mungkin kurang memahami manajemen dan tidak memiliki pengalaman dalam pengembangan budaya organisasi. Ini membuat mereka berjuang untuk membuat dan menerapkan budaya yang sesuai dengan visi bisnis dan kebutuhan pelanggan.

Budaya yang Berbeda di Kalangan Karyawan

Budaya yang Berbeda di Kalangan Karyawan: Karyawan UMKM sering berasal dari latar belakang yang beragam dan memiliki cara kerja yang berbeda, jadi akan membutuhkan waktu dan upaya untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Fokus pada Operasional Harian

Fokus pada Operasional Harian: Karena sumber daya yang terbatas, UMKM seringkali berkonsentrasi pada operasi harian dan perbaikan jangka pendek. Akibatnya, mereka mungkin mengabaikan pengembangan budaya organisasi yang memerlukan komitmen jangka panjang.

Kurangnya Dokumentasi dan Standarisasi

Kurangnya Dokumentasi dan Standarisasi: Banyak UMKM tidak memiliki dokumentasi atau standar operasional prosedur (SOP) yang kuat terkait budaya kerja. Akibatnya, tidak ada acuan formal untuk setiap karyawan, yang membuat sulit untuk menerapkan budaya organisasi yang konsisten.

Resistensi terhadap Perubahan

Bahkan pemilik UMKM dan karyawan sering merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada. Resistensi atau keengganan untuk berubah sering muncul saat mencoba menerapkan budaya baru dalam organisasi, yang menghambat proses penanaman budaya. UMKM dapat mengatasi masalah ini secara bertahap dengan menggunakan strategi pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi internal bisnis mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Usaha kecil dan menengah (UMKM) adalah usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha yang memenuhi syarat sebagai usaha mikro. Saat ini, banyak UMKM berdiri, yang menghasilkan persaingan antar penjual. Setiap penjual harus memiliki strategi kreatif untuk setiap produk yang mereka jual. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Pelita Bangsa melibatkan wawancara dengan pemilik usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) Snacakes, yang sedang berkembang di Bekasi. Kak Nisa Fadilatul Khusna, pemilik UMKM dan mahasiswa Universitas Pelita Bangsa, diwawancarai dalam penelitian ini.

B. Profil Usaha

Snacakes adalah UMKM yang bekerja di bidang layanan makanan dan minuman (F&B). Visinya adalah untuk terus mempertahankan rasa produk dan memberikan kepuasan pelanggan. mulai beroperasi pada 10 September 2023. Outlet Snacakes terletak di Telaga Asih, Jalan Imam Bonjol II No.16, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Produk Snacakes sangat beragam. Es kul-kul, corndog, kentang goreng, nuget, cireng, salad, dimsum, mie, dan wonton adalah produknya, yang mencakup makanan manis, asin, dan pedas.

C. Keuangan

Usaha ini dimulai dengan bantuan investor untuk modal awal. Kak Nisa, pemilik usaha, mengelola dan menjalankan Snacakes sendiri. Dia melakukan pembukuan menggunakan teknologi sebagai wirausaha muda. Snacakes membuat catatan di aplikasi "Buku Warung" dan membuat catatan setiap hari. Kira-kira setiap produk terjual 30 hingga 50 eksemplar setiap hari dengan harga mulai dari 7000 hingga 15.000 rupiah.

Snacakes berfokus pada produk yang dijual dengan membuat produk menarik bagi konsumen dan selalu mempertahankan kualitas dan konsistensi (seperti waktu buka, rasa, dan layanan) sehingga pelanggan merasa puas dan membeli lagi.

D. Pesaing

Snacakes berfokus pada produk yang dijual dengan membuat produk menarik bagi konsumen dan selalu mempertahankan kualitas dan konsistensi (seperti waktu buka, rasa, dan layanan) sehingga pelanggan merasa puas dan membeli lagi.

Untuk saat ini, tidak ada pesaing yang menjual produk yang sama dalam jarak dekat. Ini mungkin karena jangkauannya yang lebih luas dari persaingan di media online.

E. Pesaing

Meskipun Snacakes masih sangat baru, perusahaan telah banyak berinovasi dan berkembang sejak didirikan. Pada awalnya, ada hanya sedikit produk di menu, tetapi pemilik bisnis kemudian membuat sesuatu yang baru dengan menambah produk baru. Kak Nisa selalu melihat target pasarnya sebelum menjual produknya. Wonton adalah salah satu produk baru yang ditawarkan oleh Snacakes.

Selain itu, Snacakes terus mengembangkan selama promosinya. Karena bisnis ini awalnya melakukan promosi offline melalui mulut ke mulut atau melalui WhatsApp, TikTok, maupun Instagram, sekarang Snacakes tersedia di aplikasi e-commerce seperti GrabFood, GoFood, dan ShopeeFood untuk memudahkan konsumen membeli.

Pemilik usaha berharap dengan melakukan pemasaran ini akan membuat lebih banyak orang tahu tentang produk Snacakes. Seperti banyak merek lain yang memiliki usaha besar, bertahan lama, dan memiliki pelanggan setia, Snacakes harus terus berinovasi untuk tetap bertahan dan bersaing.

Kekuatan UMKM ini adalah kualitas produk dan konsistensi. Kelemahan dari bisnis ini adalah manajemen waktu karena Kak Nisa mengelolanya sendiri tanpa karyawan. Customer menunggu cukup lama untuk mendapatkan pesannya saat jam ramai. Dengan lokasi outlet yang tepat, Snacakes memiliki peluang untuk menjadi lebih terkenal.

Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa terus mendukung kemajuan usaha kecil dan menengah (UMKM). Dengan melakukan penelitian ini, kami berharap UMKM Snacakes lebih dikenal oleh masyarakat.

Selain itu, mahasiswa menerima bekal dan instruksi untuk mencari peluang untuk memulai bisnis mereka sendiri. Ini memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan UMKM di Indonesia. Semoga UMKM Indonesia terus maju dan berkembang, dan orang-orang di Indonesia harus mendukung UMKM dengan membeli barang lokal.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sistem informasi manajemen (SIM) adalah cara untuk mengelola informasi dan proses bisnis di dalam organisasi dengan lebih baik. SIM memiliki beberapa fitur, seperti dibuat dengan perencanaan yang matang, memberikan banyak sudut pandang, bekerja dalam sistem yang lengkap, dilakukan dari bawah ke atas, menangani situasi yang luar biasa, membuat prediksi, dan dapat membangun hubungan antar subsistem. SIM berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan membantu manajemen merencanakan, mengawasi, dan mengarahkan pekerjaan; mengurangi biaya; dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengolahan data. Dukungan manajemen puncak, keterlibatan pengguna, pelatihan dan pendampingan, kesesuaian dengan proses bisnis, infrastruktur teknologi informasi, dan manajemen perubahan adalah beberapa komponen yang mempengaruhi SIM.

B. SARAN

Hasil penelitian menunjukkan beberapa saran untuk UMKM Snacakes untuk meningkatkan penerapan SIM pada media pemasaran:

- Gunakan platform media sosial dan e-commerce yang tepat, pilih platform yang sesuai dengan target pasar Snacakes;
- Buat konten yang menarik dan informatif, yang dapat menarik perhatian pelanggan dan memberi mereka informasi yang mereka butuhkan tentang produk Snacakes.
- Gunakan iklan bertarget, Snacakes dapat membantu menjangkau konsumen yang paling mungkin tertarik dengan produk mereka.

- . Tinjau kinerja e-commerce dan media sosial melalui data analytics. Gunakan data ini untuk meningkatkan strategi pemasaran Snacakes.
- .Software CRM dapat membantu Snacakes mengawasi hubungan pelanggan dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Hari, B. L., dan Rifa, D. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat dan Penggunaan Pemanfaatan Sistem Informasi (Studi Empiris pada Bank Swasta di Sumbar) *Jurnal Kajian Akuntansi dan Auditing*, 76–88. <https://doi.org/10.37301/jkaa.v0i0.6483>
- Nurhaida, I., Rahmayanti, H., dan Solikin, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Pengguna Terhadap Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 59-72.
- Rachmawati dan Pratama (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pada Organisasi Sektor Swasta. *Jurnal Manajemen Teknologi Informasi*, 8(2), 101-116.
- Sari, DP, dan Mulyadi, SK (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 4(1), 1-20.
- Sutabri, T. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wardani, NK, dan Puspitasari, D. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen di Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 19-36.