

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah era globalisasi dan percepatan perkembangan teknologi, institusi pendidikan tinggi dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan (Ibda, 2019). Dalam beberapa tahun terakhir, perguruan tinggi di seluruh dunia telah mengalami yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan tren pendidikan ke arah digitalisasi, seperti semua perubahan revolusioner lainnya, transformasi digital melibatkan penyesuaian/penyesuaian ulang yang intens dan perubahan besar dalam sistem pendidikan yang diakibatkan oleh ekonomi global telah mendorong perubahan secara khusus dalam pendidikan tinggi seperti standar pendidikan, kualitas pendidikan, dan kualitas institusi Pendidikan itu sendiri (Mohamed Hashim dkk., 2022).

Evolusi teknologi yang mempengaruhi sektor pendidikan dari waktu ke waktu telah dianalisis. Akibatnya, pedagogi, filosofi pengajaran, model pendidikan, sumber informasi, metode pembelajaran, serta peran siswa dan pendidik telah dimasukkan dalam konseptualisasi (Miranda dkk., 2021). Pendidikan tinggi memiliki fungsi strategis sebagai pusat kebudayaan, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sebagai kekuatan moral pendidikan tinggi, mulai dari tata kelola kelembagaan, proses akademik, sampai lulusannya, merupakan suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju, itu menjadi salah satu representatif dari institusi itu sendiri (Hasnadi, 2019). Fungsi-fungsi tersebut hanya dapat diwujudkan jika institusi dikelola dengan baik dan sehat, dalam arti mampu menunjukkan akuntabilitas, tanggung jawab sosial yang kuat, dan meningkatkan kualitas yang semakin bermutu dan relevan. Usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi menjadi semakin penting guna menjawab kebutuhan masyarakat modern. Hal ini karena perguruan tinggi adalah lembaga pengembangan ilmu yang bertujuan melahirkan masyarakat yang berpengetahuan, berkeahlian, kompeten, dan terampil.

Globalisasi mempercepat perkembangan teknologi baru, sehingga setiap hari selalu ada penemuan baru (Joensuu-Salo dkk., 2018; Oladimeji dkk., 2017). Perubahan terjadi dengan cepat, dan banyak pengusaha yang bertanya-tanya apakah akan memperbarui atau mengganti strategi lama.

Masyarakat modern, dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologinya yang pesat, telah melihat peningkatan eksponensial dalam pengetahuan yang dapat diakses dan terus teknologi yang terus berubah dan muncul (Goldie, 2016). Yaitu, pengetahuan sangat penting untuk kemajuan komunitas. Dengan demikian, komunitas dapat dijelaskan sebagai masyarakat mini di mana para anggotanya memiliki tujuan dan harapan yang sama, saling membantu satu sama lain dengan berbagai cara, dan belajar bersama (Vasi, 2007).

Kinerja dosen yang optimal sangat diperlukan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja global. Untuk itu, diperlukan pengelolaan yang baik dalam berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja dosen, seperti sistem manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi. Manajemen sebagai makna kegiatan yang dilakukan oleh subjek-subjek dalam organisasi (Suwatno, 2021, hlm. 5). Maka Sistem manajemen mutu menjadi salah satu kerangka kerja yang dirancang untuk mengelola dan meningkatkan kualitas secara konsisten dalam suatu organisasi. Menurut Firmansyah & Hersona (2021) menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen mutu yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas output pendidikan. Hal ini dikarenakan sistem manajemen mutu memberikan standar yang jelas dan mekanisme evaluasi yang berkelanjutan terhadap kinerja dosen .

Budaya organisasi juga memiliki peran dalam menentukan kinerja dosen. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya kolaboratif, orientasi kualitas, dan dukungan kepemimpinan, terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja dosen (Abdillah dkk., 2021). Sebuah studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan profesional dosen dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dosen dalam melaksanakan tugas mereka. Budaya yang tepat dan responsif menentukan penerapan strategi yang efektif (Suhayat dkk., 2023).

Muhamad Jibrani Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknologi informasi semakin menjadi komponen vital dalam proses pendidikan. Pemanfaatan teknologi informasi yang optimal memungkinkan dosen untuk mengakses sumber daya pendidikan yang lebih luas, meningkatkan efektivitas pengajaran, dan memfasilitasi penelitian. Suryani, Nurhayati, dan Hartono (2022) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi yang efektif berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi .

Sebagai Negara yang besar, Indonesia memiliki banyak institusi pendidikan tinggi yang berperan penting dalam tujuan untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang unggul demi mencerdaskan bangsa dan mampu bersaing dengan Negara lain. Mandey dan Lengkong (2015) mengatakan jika Organisasi di sektor pendidikan seperti akademi, sekolah tinggi, serta universitas di Indonesia harus mampu bersaing dengan meningkatkan standar kualitas untuk mencapai universitas yang berkelas global.

Universitas Serang Raya salah satu universitas swasta yang didirikan di Kota Serang, Banten. Universitas Serang Raya didirikan sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan (SK Mendiknas) Nomor 262/D/O/2008 tanggal 23 Desember 2008 yang merupakan realisasi dari Yayasan Pendidikan Informatika (YPI) Dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai salah satu perguruan tinggi, Universitas Serang Raya diharapkan dapat berperan dengan membina sumber daya manusia terbaik dan berpartisipasi aktif dalam menghubungkan kondisi saat ini dan masa depan, menjadi kebutuhan nyata dunia ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta masyarakat, termasuk daerah dan negara. Berikut metrik dan skor analitik Universitas Serang Raya tahun 2024:

Tabel 1. 1 Metrik dan Skor Analitik Universitas Serang Raya

No	Indikator	Satuan	Minimal	Nilai	Keterangan
1	Semua program studi aktif memiliki Dosen Homepage (NIDN/NIDK)	(DH \geq 5)	(DH \geq 5) =100%	80.95%	PT memiliki persentase dosen homepage sebesar 80.95%, sehingga memenuhi syarat, tetapi belum baik
2	Keterlibatan dosen tidak tetap	DTT	DTT \leq 40%	0%	PT memiliki 11 dosen tidak tetap dan 0 dosen tetap sehingga keterlibatan dosen tidak tetap sebesar 0%, maka dinyatakan memenuhi persyaratan ini
3	Jumlah mahasiswa aktif (S1, D4, D3) dibagi jumlah dosen tetap saat TS	RM/DT	RM/DT \leq 40	24.6	Rasio bernilai 24.6 dari keseluruhan 5.093 mahasiswa dan 207 dosen

					tetap, maka dinyatakan memenuhi terhadap persyaratan ini
4	Rerata persentase penurunan lulusan (S1, D4, D3) dalam 5 tahun terakhir	RPL	RPL ≤ 25.06% 20%		Persentase penurunan lulusan mahasiswa sebesar 25.06%, maka dinyatakan memenuhi persyaratan dengan memperoleh sebanyak 2.329 lulusan mahasiswa dalam 5 tahun terakhir
5	Semua PS aktif terakreditasi	PSA	PSA =100%	76.19%	PT memiliki 16 PS aktif terakreditasi atau 76.19% dari total 21 PS, maka dinyatakan tidak memenuhi

					persyaratan ini
6	Jumlah guru besar sebagai dosen homebase sekurangnya 2 orang per program doktor	(DGB \geq 2)	(DGB \geq 2) =100%	100%	PT memiliki persentase guru besar sebagai dosen homebase sebesar 100%, sehingga memenuhi persyaratan ini
7	Persentase DT memiliki jabatan akademik (GB+LK+L+AA)	DTJA	DTJA \geq 60%	\geq 73.11%	PT memiliki persentase DT bergelar GB+LK+L+AA sebesar 73.11%, yaitu 155 DT bergelar GB, LK, L, AA dari total 212 DT, maka dinyatakan memenuhi persyaratan ini
8	Kelulusan tepat masa tempuh kurikulum (mahasiswa S1/D4 masuk TS-3 lulus sampai TS, mahasiswa D3 masuk	PKMTK	PKMTK \geq 35%	\geq 35.57%	PT memiliki 1.519 kelulusan mahasiswa tepat waktu atau 35.57% dari total 4.271

	TS-2 lulus TS dan rerata pengamatan dalam tiga tahun terakhir untuk tiga angkatan mahasiswa terakhir)				mahasiswa, maka dinyatakan memenuhi persyaratan ini
9	Kelulusan tepat 2x waktu tempuh kurikulum (mahasiswa S1/D4 masuk TS-6 lulus sampai TS, mahasiswa D3 masuk TS-4 lulus sampai TS dan rerata pengamatan dalam tiga tahun terakhir untuk tiga angkatan mahasiswa terakhir)	PK2MTK	PK2MTK $\geq 60\%$	59.61%	Pernyataan ini tidak memenuhi persyaratan dengan perolehan nilai 59.61%, mempunyai sebanyak 3.479 kelulusan mahasiswa 2x tepat waktu atau 59.61% dari total 5.836 mahasiswa
10	Persentase keterlibatan mahasiswa aktif dalam memperoleh prestasi mahasiswa tingkat internasional nasional/provinsi peringkat 1, 2 dan 3 saat TS	PMAP	PMAP $\geq 0.01\%$		PT memiliki 0 keterlibatan mahasiswa aktif yang berprestasi atau 0% dari total 5.093 mahasiswa, maka dinyatakan

					tidak memenuhi persyaratan ini
11	Persentase lulusan terserap lapangan kerja kurang dari sama dengan 1 tahun saat tahun lulusan TS-2 PLLK	PLL	PLLK \geq 1.21% 20%		PT memiliki 13 lulusan yang bekerja atau 1.21% dari total 1.078 lulusan lulusan terserap lapangan kerja, maka dinyatakan tidak memenuhi persyaratan ini
12	Rerata persentase luaran penelitian dan PKM dalam bentuk Jurnal DT terindeks Scopus Sinta 2 dalam 3 tahun saat TS	PPPKM	PPPKM \geq 13.99% 10%		PT memenuhi persyaratan ini dengan nilai 13.99%, data terdiri dari 89 publikasi internasional scopus Q1 - Q4, non Q, dan SINTA 1 - 2 dalam 3 tahun terakhir yang dihasilkan dari 212 keseluruhan

					dosen tetap
13	Kepesertaan mahasiswa yang <i>eligible</i> yang mengikuti MBKM saat TS	MEMBKM	MEMBKM $\geq 10\%$	0.24%	PT memiliki 12 mahasiswa yang mengikuti MBKM atau 0.24% dari total 5.093 mahasiswa, maka dinyatakan tidak memenuhi persyaratan ini
14	Karya DT yang terekognisi/diterapkan masyarakat	PKDT	PKDT ≥ 10	418.55 PKDT	PT memiliki 418.55 PKDT, dengan 2.662 HKI yang diperoleh dari 212 dosen tetap, maka dinyatakan memenuhi persyaratan ini

Sumber: (pemutu.kemendikbud.go.id, 2024)

Merujuk pada tabel 1.1 terdapat beberapa penjelasan bahwa Universitas Serang Raya, seperti banyak perguruan tinggi lainnya, telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja dosennya, akan tetapi masih banyak kekurangan yang harus dipenuhi. Universitas Serang Raya menunjukkan berbagai

capaian serta tantangan dalam memenuhi indikator kinerja perguruan tinggi sesuai standar nasional dan internasional.

Indikator pertama menunjukkan bahwa persentase dosen homebase hanya mencapai 80,95%, yang berarti belum semua program studi memiliki dosen tetap dengan NIDN/NIDK sesuai ketentuan. Berdasarkan peraturan dari BAN-PT, setiap program studi wajib memiliki dosen homebase dengan persentase ideal mencapai 100%. Maka dari itu, UNSERA dikategorikan berada di antara kategori 3 dan 4 (Badan Akreditasi Perguruan Tinggi, 2024) dan perlu penguatan dalam manajemen dosen agar memenuhi standar akreditasi sepenuhnya.

Indikator kedua menunjukkan hasil yang sangat positif, yaitu persentase dosen tidak tetap (DTT) sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh proses pembelajaran di UNSERA dilaksanakan oleh dosen tetap, tanpa ketergantungan pada tenaga pengajar tidak tetap. Dalam perspektif sistem manajemen mutu, hal ini mencerminkan kestabilan institusi, keberlanjutan proses pembelajaran, serta jaminan terhadap mutu pendidikan yang berkelanjutan. Kehadiran dosen tetap secara menyeluruh juga berperan penting dalam mendukung pengawasan dan evaluasi pembelajaran yang konsisten (Brandon dkk., 2018).

Indikator ketiga tentang rasio mahasiswa terhadap dosen tetap (RM/DT) berada pada angka 24,6. Rasio ini masih dalam batas ideal, yaitu kurang dari atau sama dengan 40. Dengan 5.093 mahasiswa dan 207 dosen tetap, distribusi beban mengajar dapat dikatakan proporsional. Hal ini memungkinkan dosen untuk tidak hanya fokus pada pengajaran, tetapi juga mengembangkan peran dalam penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai amanat Tridharma Perguruan Tinggi. Budaya organisasi yang mendukung efisiensi, profesionalisme, dan pembagian tugas yang seimbang akan sangat menentukan kualitas kinerja dosen dalam situasinya (Mikušová dkk., 2023).

Indikator keempat mencatat rerata penurunan jumlah lulusan sebesar 25,06% dalam lima tahun terakhir, jauh melampaui batas maksimal 20% sebagaimana ditetapkan dalam Permendikbud No. 3 Tahun 2020 (Permendikbud, 2020). Tingginya persentase ini menunjukkan adanya permasalahan dalam kesinambungan dan efektivitas proses pendidikan. Menurut Doyumgaç dkk.

Muhamad Jibrán Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(2021) evaluasi dan pengembangan terhadap sistem manajemen mutu menjadi penting dalam mengidentifikasi hambatan yang menyebabkan rendahnya jumlah lulusan.

Indikator kelima mengenai hanya 76,19% dari 21 program studi di UNSERA yang telah terakreditasi. Capaian ini masih di bawah target maksimal dan menunjukkan perlunya perbaikan dalam pengelolaan mutu program studi. Menurut Tabrizi dkk. (2023) bahwa budaya organisasi yang mendorong penguatan sistem dokumentasi, evaluasi, serta komitmen kolektif terhadap mutu sangat dibutuhkan untuk meningkatkan status akreditasi setiap program studi.

Indikator keenam menunjukkan hasil optimal, di mana persentase guru besar sebagai dosen homebase pada program doktor mencapai 100%. Artinya, semua program doktor di UNSERA telah memenuhi standar minimal dua guru besar per program studi. Keberhasilan ini tidak terlepas dari penerapan sistem manajemen mutu yang berorientasi pada peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan.

Indikator ketujuh mengungkapkan bahwa 73,11% dosen tetap UNSERA telah memiliki jabatan akademik (Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor, Asisten Ahli), melampaui ambang minimal 60%. Hal ini menjadi indikator penting bahwa budaya organisasi yang mendukung pengembangan karier akademik telah terbentuk, termasuk adanya sistem penghargaan dan dukungan kelembagaan untuk pengajuan jabatan fungsional.

Indikator kedelapan mencatat bahwa 35,57% mahasiswa lulus tepat waktu, sedikit di atas batas minimal 35%. Meskipun memenuhi standar, data ini menunjukkan bahwa efektivitas proses bimbingan akademik dan manajemen pembelajaran masih perlu ditingkatkan. Penerapan teknologi informasi yang tepat dapat mendukung pelacakan kemajuan studi *students* secara lebih sistematis (Salam dkk., 2019).

Indikator kesembilan tentang capaian kelulusan tepat waktu dua kali masa studi (PK2MTK) menunjukkan nilai 59,61%, sedikit di bawah batas minimal 60%. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam sistem manajemen akademik, bimbingan, dan monitoring terhadap mahasiswa. Kinerja pengajar

sebagai pelaksana utama proses pembelajaran dan pembimbingan turut menjadi faktor penting dalam keberhasilan capaian kelulusan (Cordie dkk., 2020).

Indikator kesepuluh menyatakan bahwa tidak ada mahasiswa aktif yang tercatat memiliki prestasi, atau 0% dari total 5.093 mahasiswa. Hal ini merupakan tantangan serius, karena prestasi mahasiswa merupakan indikator penting dalam akreditasi dan pengakuan mutu universitas baik di tingkat nasional maupun internasional. Berdasarkan peraturan internasional, seperti yang ditetapkan oleh *International Association of Universities* (IAU) dan standar akreditasi global lainnya. Menurut Zapp dkk. (2021) universitas yang tidak memiliki mahasiswa berprestasi cenderung dianggap kurang kompetitif secara global.

Indikator kesebelas tentang penyerapan lulusan ke dunia kerja dalam waktu kurang dari satu tahun (PLLK) menunjukkan angka yang sangat rendah, yakni hanya 1,21% dari total lulusan. Pencapaian ini memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja, serta lemahnya jejaring kerja sama dan sistem pelacakan alumni. Peran pengajar dalam membekali anak didiknya dengan keterampilan kerja yang relevan dan penguatan soft skills sangat menentukan keberhasilan penyerapan ini (Mwita dkk., 2023). Dukungan teknologi informasi juga dibutuhkan untuk membangun sistem *tracer study* dan penguatan konektivitas dengan dunia industri.

Indikator kedua belas mengenai luaran penelitian dan pengabdian masyarakat (PPPKM), yang mencapai nilai 13,99%, melebihi batas minimal 10%. Capaian ini mencerminkan adanya produktivitas dosen dalam menghasilkan publikasi ilmiah terindeks dan relevan secara akademik. Pencapaian tersebut tentu tidak terlepas dari peran sistem manajemen mutu yang mendukung kegiatan riset dosen secara terstruktur, serta adanya budaya organisasi yang mendorong pencapaian kinerja akademik secara kolektif.

Indikator ketiga belas menunjukkan capaian yang rendah dalam kepesertaan mahasiswa pada program (MBKM), yaitu hanya 0,24% atau 12 mahasiswa dari total 5.093. Rendahnya partisipasi pada kurikulum mengindikasikan masih lemahnya integrasi sistem manajemen mutu yang menjadi salah satunya dalam

mengakomodasi program nasional yang bertujuan meningkatkan kompetensi lulusan (Taraza dkk., 2024).

Indikator keempat belas yang juga menunjukkan hasil positif adalah jumlah karya dosen tetap yang terekognisi dan diterapkan di masyarakat (PKDT), dengan nilai mencapai 418,55. Tingginya angka ini menunjukkan bahwa dosen di UNSERA memiliki kapasitas inovatif yang tinggi dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat melalui hasil penelitian dan karya terapan.

Berdasarkan data indikator kinerja Universitas Serang Raya pada tabel 1.1, terlihat bahwa meskipun terdapat beberapa capaian positif, seperti tidak adanya dosen tidak tetap (0%), capaian luaran penelitian dan pengabdian masyarakat (13,99%), serta jumlah karya dosen yang terekognisi (418,55), namun masih banyak tantangan yang perlu dibenahi. Di antaranya adalah rendahnya tingkat penyerapan lulusan ke dunia kerja (1,21%), minimnya prestasi mahasiswa (0%), dan rendahnya partisipasi dalam program MBKM (0,24%). Capaian ini mencerminkan bahwa kinerja dosen belum optimal dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor sistemik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem manajemen mutu yang belum sepenuhnya efektif masih menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas pengajaran, riset, dan pengabdian dosen secara menyeluruh. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung pengembangan karier akademik memang sudah mulai terbentuk, namun belum sepenuhnya menjangkau seluruh aspek yang berkaitan dengan pencapaian indikator institusi. Dukungan teknologi informasi pun tampak belum maksimal, terutama dalam hal pelacakan alumni, monitoring studi mahasiswa, serta partisipasi dalam program-program nasional seperti MBKM.

Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 5 tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi, kriteria dan elemen penilaian akreditasi BAN-PT terdiri dari 1) Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi Tata Pamong, 2) Tata Kelola, dan Kerjasama, 3) Mahasiswa 4) Sumber Daya Manusia, 5) Keuangan, Sarana dan Prasarana, 6) Pendidikan, 7) Penelitian, 8) Pengabdian kepada Masyarakat, serta 9) Luaran dan Capaian Tridharma (Badan Akreditasi

Perguruan Tinggi, 2024). Universitas Serang Raya memiliki nilai setiap program studi dengan rata-rata di peringkat akreditasi Baik sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Daftar Program Studi Universitas Serang Raya

No	Program Study	Jenjang	Peringkat Akreditasi
1	FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK DAN ILMU HUKUM		
	Program Studi Ilmu Komunikasi	S1	Baik
	Program Studi Administrasi Negara	S1	B
	Program Studi Ilmu Hukum	S1	Baik
2	FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS		
	Program Studi Manajemen (Magister)	S2	Baik
	Program Studi Akuntansi	S1	Baik Sekali
	Program Studi Manajemen	S1	B
3	FAKULTAS TEKNIK		
	Program Studi Teknik Industri	S1	B
	Program Studi Teknik Kimia	S1	Baik Sekali
4	FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI		
	Program Studi Teknik Informatika	S1	Baik Sekali
	Studi Sistem Informasi	S1	Baik
5	FAKULTAS STUDI ISLAM DAN PENDIDIKAN		
	Program Studi Ekonomi Syari'ah	S1	-
	Program Studi Pendidikan Agama Islam	S1	-
	Program Studi Pendidikan Matematika	S1	Baik
	Program Studi Tadris Bahasa Inggris	S1	-

6	VOKASI DIPLOMA III		
	Program Studi Akuntansi	D3	B
	Program Studi Keuangan dan Perbankan	D3	B
	Program Studi Komputerisasi Akuntansi	D3	B
	Program Studi Manajemen Perusahaan	D3	Baik

Sumber: (BPMI.UNSERA.ac.id, 2024)

Terlihat pada tabel 1.2 bahwa Universitas Serang Raya merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi di Indonesia yang telah memperoleh status akreditasi B dan beberapa program studi seperti Akuntansi (S1), Teknik Kimia (S1), Teknik Informatika (S1) menunjukkan bahwa mereka memenuhi syarat untuk kategori "Baik Sekali". Ini berarti bahwa program-program ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh BAN-PT dengan baik. Sebagian besar program studi di Universitas Serang Raya memiliki peringkat "Baik". Ini menunjukkan bahwa mereka memenuhi syarat minimal untuk akreditasi, tetapi mungkin tidak memenuhi semua kriteria untuk peringkat yang lebih tinggi. Program studi seperti Ekonomi Syari'ah, Pendidikan Agama Islam, dan Tadris Bahasa Inggris tidak memiliki peringkat yang jelas. Data tersebut menunjukkan bahwa ketidaksetaraan akreditasi dari setiap prodi. Sejalan dengan hal tersebut, ketidaksetaraan akreditasi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam hal kualitas manajemen mutu, kompetensi tenaga pengajar, sarana dan prasarana, serta efektivitas implementasi kurikulum di masing-masing program studi (Aburizaizah, 2022).

Pencapaian peringkat akreditasi kampus yang berada di bawah naungan yayasan belum sepenuhnya memenuhi harapan pihak yayasan sebagaimana yang diharapkan. Program studi dengan peringkat akreditasi lebih tinggi mungkin telah menerapkan sistem manajemen mutu yang lebih efektif begitupun sebaliknya, program studi dengan peringkat lebih rendah mungkin menghadapi tantangan dalam implementasi sistem tersebut (Muhajirin dkk., 2023). Ketidaksesuaian peringkat dapat mencerminkan bahwa beberapa program studi belum sepenuhnya mengadopsi budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja (Muhajirin dkk., 2023), serta pemanfaatan teknologi informasi kurang baik cenderung

Muhamad Jibrán Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

memiliki kinerja yang kurang baik, yang tercermin dalam peringkat akreditasi (Murty, 2017).

Universitas Serang Raya dengan status akreditasi B, kemudian berada pada peringkat 12,456 dari 14,131 Universitas di Dunia, berada pada peringkat 5,160 dari 5,830 di Asia, dan berada pada peringkat 445 dari 562 di Indonesia. Secara keseluruhan, kinerja dosen dalam penelitian dan pengajaran memainkan peran kunci dalam menentukan peringkat universitas (Wulandari dkk., 2024). Menurut *QS World University Rankings* (2024) (dalam Teixeira & Picinin, 2024) juga mengidentifikasi kinerja penelitian dosen sebagai salah satu indikator utama dalam penilaian peringkat universitas.

Dalam metodologinya, menurut *QS World University Rankings* (dalam Sowter dkk., 2017) menggunakan beberapa indikator yang berkaitan dengan penelitian, seperti reputasi akademik dan kutipan per fakultas. Reputasi akademik dihitung berdasarkan survei terhadap akademisi global, sedangkan kutipan per fakultas mengukur dampak penelitian yang dilakukan oleh universitas tersebut. Menurut *QS World University Rankings* penelitian merupakan salah satu indikator utama dalam penilaian peringkat universitas. Kinerja dosen dalam penelitian dapat dilihat dari jumlah dan kualitas publikasi ilmiah yang diterbitkan di jurnal internasional bereputasi (Rawls, 2018).

Beban Kerja Dosen (BKD) merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional dan ilmuwan. BKD mencakup kegiatan dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pada Pasal 72. Untuk memperjelas pelaksanaan BKD, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 12/E/KPT/2021 menetapkan Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen (PO BKD) Tahun 2021. Dalam pedoman ini, ditetapkan bahwa dosen wajib melaksanakan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS setiap semester. Kegiatan yang dihitung dalam BKD meliputi; 1)

Muhamad Jibrán Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran; 2) melakukan evaluasi pembelajaran; 3) membimbing dan melatih mahasiswa; 4) melaksanakan penelitian; 5) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat; 6) melaksanakan tugas tambahan dan/atau penunjang.

Menyoroti realitas pelaksanaan di lapangan, khususnya di Universitas Serang Raya, di mana pelaksanaan aspek penelitian masih belum sepenuhnya efektif. Kinerja dosen dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi dapat dilihat dari data metrik dan skor analitik Universitas Serang Raya pada tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa rendahnya jumlah publikasi ilmiah dan minimnya partisipasi dosen dalam konferensi internasional menunjukkan bahwa aspek penelitian masih belum menjadi prioritas. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang perguruan tinggi menunjukkan pentingnya peran perguruan tinggi dalam mengemban tugas pendidikan serta pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Hendriarto dkk., 2021). Salah satu tujuan institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan manusia yang kompeten, menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, dan melakukan penelitian yang mengadvokasi budaya, masyarakat, dan ilmu pengetahuan (Aithal & Aithal, 2023; Pee & Vululleh, 2020).

Memberikan gambaran umum terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Serang Raya, dilakukan rekapitulasi hasil penilaian DP3 dosen sebanyak 167 dosen pada masing-masing fakultas. Penilaian ini mencakup sejumlah indikator seperti tanggung jawab, prestasi kerja, ketaatan, kerja sama, kepemimpinan, dan prakarsa. Rangkuman berikut menyajikan perbandingan rata-rata skor, nilai huruf, serta kategori umum kinerja dosen berdasarkan fakultas dan unit pendidikan pada tahun akademik 2023–2024.

Tabel 1. 3 Tabel Rekapitulasi DP3 Dosen

Fakultas	Jumlah Dosen	Rata-rata Skor	Nilai Huruf	Kategori Umum
Fakultas Teknologi Informasi	32 orang	85,00	B	Baik
Fakultas Teknik	36 orang	89,10	A	Sangat baik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	36 orang	88,20	A	Sangat baik
Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik dan Hukum	29 orang	86,08	A	Sangat baik
Program Pendidikan Vokasi	11 orang	89,01	A	Sangat baik
Fakultas Studi Islam dan Pendidikan	23 orang	86,19	B	Baik

Berdasarkan rekapitulasi data DP3 dosen tahun akademik 2023–2024 pada tabel 1.3, Fakultas Teknologi Informasi menunjukkan kinerja dosen yang stabil dan cukup merata. Rata-rata skor secara keseluruhan berada di angka 85,00, dengan kategori penilaian dominan adalah “Baik” (nilai huruf B). Tidak ditemukan nilai yang berada di bawah kategori “Cukup” kecuali pada satu dosen program studi Teknik Informatika (nilai 79,5), sementara selebihnya menunjukkan skor yang mencerminkan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Hasil rekapitulasi data DP3 dosen Fakultas Teknik menunjukkan performa kinerja individu yang

Muhamad Jibrán Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sangat positif. Secara umum, nilai rata-rata fakultas ini berada pada angka 89,10 dan didominasi oleh nilai huruf A yang masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Seluruh dosen pada tiga program studi di bawah fakultas ini mencatat skor tinggi, dengan nilai terendah pun masih berada dalam kategori “Baik”. Penilaian DP3 Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis memperlihatkan hasil yang menggembirakan dengan rata-rata nilai 88,20. Mayoritas dosen memperoleh nilai huruf A, menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja dosen tergolong Sangat Baik, baik dari segi tanggung jawab, prestasi kerja, ketaatan, maupun kepemimpinan. Berdasarkan rekapitulasi data DP3 dosen Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik dan Hukum menunjukkan kinerja dosen yang sangat baik dan konsisten. Rata-rata skor keseluruhan adalah 86,08, dengan mayoritas dosen memperoleh nilai dalam kategori “Sangat Baik” (nilai huruf A). Sebagian besar menunjukkan skor di atas 85, mencerminkan komitmen tinggi terhadap tanggung jawab profesional, kedisiplinan, serta kerja sama. Meskipun terdapat beberapa dosen yang memperoleh kategori “Baik” (nilai huruf B), tidak ditemukan nilai di bawah kategori tersebut. Hal ini menegaskan bahwa secara umum, kualitas dan integritas pelaksanaan tugas dosen di fakultas ini berada pada tingkat yang sangat memuaskan. Berdasarkan rekapitulasi data DP3 dosen Program Pendidikan Vokasi menunjukkan kinerja dosen yang relatif baik hingga sangat baik. Sebagian besar dosen memperoleh nilai kategori “Sangat Baik” (nilai huruf A), mencerminkan komitmen dan pelaksanaan tugas yang konsisten. Namun demikian, terdapat satu dosen yang memperoleh nilai “Kurang” (nilai huruf D) dengan skor 0, yang mengindikasikan kemungkinan tidak dilaksanakannya penilaian atau ketidakterlibatan dalam pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, secara keseluruhan, fakultas ini menunjukkan performa dosen yang solid. Berdasarkan rekapitulasi data DP3 dosen Fakultas Studi Islam dan Pendidikan menunjukkan kinerja dosen yang cukup baik dan bervariasi. Rata-rata skor berada pada angka 86,19, dengan kategori umum “Baik” (nilai huruf B). Sebagian besar dosen memperoleh skor dalam rentang kategori Baik hingga Sangat Baik, terutama pada program studi Pendidikan Agama Islam, Ekonomi Syariah, dan Bahasa Indonesia. Tidak terdapat dosen yang memperoleh nilai di bawah kategori

Muhamad Jibrán Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

“Baik”, yang menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam fakultas ini secara umum cukup memuaskan dan menunjukkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas akademik.

Kendati secara keseluruhan administratif hasil penilaian individu kinerja dosen melalui DP3 2023–2024 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang didapatkan dari pihak universitas memberikan gambaran lebih detail mengenai kualitas individual dosen Universitas Serang Raya. DP3 ini meliputi delapan indikator penilaian, yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan (khusus bagi dosen dengan jabatan struktural/fungsional). Berdasarkan hasil rekapitulasi; 1) Rata-rata nilai DP3 berada pada kategori “Baik”, dengan skor mean antara 81 sampai 89. Hanya satu dosen memperoleh nilai 79,5 yang dikategorikan “Cukup”; 2) Mayoritas dosen mencatat skor 650 hingga 714 dari total 800 poin, yang menandakan kinerja yang cukup konsisten dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme; 3) Indikator dengan skor tertinggi adalah Prestasi Kerja dan Kepemimpinan, menunjukkan bahwa sebagian dosen menunjukkan inisiatif tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatan; 4) Aspek dengan skor terendah adalah Kerja Sama dan Prakarsa, menunjukkan bahwa sebagian kecil dosen masih membutuhkan pembinaan dalam kemampuan kolaboratif dan inisiatif personal. Meskipun nilai DP3 menunjukkan kinerja individu yang baik secara administratif, terdapat kesenjangan ketika data ini dikaitkan dengan capaian kinerja institusional seperti partisipasi MBKM, prestasi mahasiswa, publikasi ilmiah, dan serapan lulusan pasda tabel 1.1.

Situasi seperti ini, peran dosen sebagai pelaksana utama Tridharma Perguruan Tinggi sangat penting (Hidayat & Bayudhigantara, 2023). Sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, dosen memiliki kewajiban untuk mengubah, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Kalbuana dkk., 2022). Kualitas pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas pengajar yang profesional (Rasheed & Rashid, 2024; Wahyudi dkk., 2021). Perguruan tinggi harus mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik, terutama para dosen, sebagai pusat

Muhamad Jibrani Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pendidikan, untuk mengatasi perubahan yang terjadi baik di tingkat nasional maupun internasional (Putra & Pemayun, 2020). Keberhasilan institusi pendidikan tinggi bergantung pada kompetensi, kepribadian, dan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat (Kaputa dkk., 2022; Moscardini dkk., 2022). Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja sumber daya manusia atau karyawannya (Sriastuti & Suryadi, 2023). Dalam hal ini, evaluasi kinerja dosen sangat penting karena berdampak langsung pada rendahnya visibilitas dan reputasi akademik universitas di tingkat internasional.

Budaya organisasi dan penggunaan teknologi informasi juga memiliki kaitan yang baik terhadap kinerja dosen. Menurut penelitian, budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja dosen dengan menyediakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif (Jamali dkk., 2022). Budaya organisasi yang baik mendorong dosen untuk lebih terlibat dalam kegiatan akademik dan penelitian, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas publikasi mereka. Selain itu, berbagai studi mendukung pentingnya teknologi informasi dalam pendidikan tinggi. Misalnya, Mercader dan Gairín (2020) menekankan bahwa penggunaan teknologi digital oleh dosen dapat mengatasi hambatan dalam proses pengajaran dan penelitian. Mereka menemukan bahwa teknologi dapat meningkatkan produktivitas dosen dan kualitas pendidikan melalui akses yang lebih baik ke informasi dan sumber daya, serta melalui kolaborasi yang lebih efektif dengan rekan-rekan sejawat di berbagai lokasi.

Berbagai studi sebelumnya mendukung hubungan antara variabel-variabel ini. Beberapa penelitian membuktikan bahwa sistem manajemen mutu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pengajar (Abbas, 2020; Sánchez dkk., 2015). Budaya organisasi yang baik dan kuat dalam suatu lembaga atau institusi dapat meningkatkan kinerja pengajar institusi atau lembaga itu sendiri (Joseph & Kibera, 2019; Kuswati, 2020; Paais & Pattiruhu, 2020). Studi menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi oleh dosen berperan besar dalam memperbaiki kualitas pembelajaran serta kolaborasi riset (Mercader & Gairín, 2020) dan secara keseluruhan dalam kinerja lembaga (Szymkowiak dkk., 2021). Kaputa dkk. (2022) dan Moscardini dkk. (2022) juga menekankan

Muhamad Jibrán Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pentingnya kompetensi dan inovasi dosen dalam mendukung keberhasilan institusi pendidikan tinggi.

Berdasarkan keterangan pada latar belakang tersebut, maka penelitian tertarik untuk mengkaji pengaruh sistem manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi Universitas Serang Raya. Dengan memahami hubungan dan pengaruh ketiga variabel ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dosen, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Maka penelitian ini berjudul **"Pengaruh Sistem Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Serang Raya"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, sejumlah faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja dosen di Universitas Serang Raya dapat diidentifikasi berdasarkan teori-teori yang ada. Faktor pertama adalah sistem manajemen mutu, yang menurut Doyumgaç dkk. (2021) berperan penting dalam menjaga kesinambungan kualitas pendidikan, namun di UNSERA belum berjalan secara optimal, khususnya dalam meningkatkan jumlah lulusan dan partisipasi mahasiswa dalam program nasional. Faktor kedua adalah budaya organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Tabrizi dkk. (2023), di mana budaya yang kuat sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan karier akademik, meningkatkan akreditasi, serta memperkuat komitmen kolektif terhadap mutu. Faktor ketiga adalah teknologi informasi, yang menurut Salam dkk. (2019) menjadi elemen penting dalam pelacakan studi mahasiswa, tracer study alumni, dan dukungan terhadap program MBKM, namun penerapannya di UNSERA masih terbatas. Faktor keempat adalah kompetensi dosen, merujuk pada teori Brandon dkk. (2018) dan Cordie dkk. (2020), di mana penguasaan dosen terhadap pengajaran, bimbingan, serta pengembangan soft skills mahasiswa sangat menentukan tingkat kelulusan, prestasi mahasiswa, dan penyerapan lulusan di dunia kerja.

Terdapat identifikasi bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi permasalahan akreditasi dan peringkat Universitas Serang Raya meliputi sistem manajemen mutu, budaya organisasi, pemanfaatan teknologi informasi, serta kompetensi dosen dalam bidang penelitian dan pengajaran. Ketidakseimbangan akreditasi antar program studi mencerminkan perbedaan efektivitas implementasi sistem manajemen mutu dan budaya organisasi yang belum merata di seluruh lingkungan akademik (Muhajirin dkk., 2023). Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal juga berkontribusi terhadap rendahnya kinerja administrasi dan akademik (Murty, 2017). Kinerja dosen dalam menghasilkan penelitian bermutu dan meningkatkan reputasi akademik menjadi faktor krusial dalam menentukan posisi universitas dalam peringkat nasional maupun internasional (Rawls, 2018; Wulandari dkk., 2024). Oleh karena itu, batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh sistem manajemen mutu, budaya organisasi, teknologi informasi, dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Berdasarkan uraian tersebut, adapun permasalahan-permasalahan yang diidentifikasi di lingkungan UNSERA dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Sistem Manajemen Mutu belum berjalan optimal

Pelaksanaan sistem manajemen mutu di UNSERA belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini tercermin dari masih rendahnya jumlah lulusan tepat waktu serta partisipasi mahasiswa dalam program nasional yang belum maksimal.

2) Budaya organisasi belum kuat dan merata

Budaya organisasi yang mendukung mutu akademik belum tertanam secara menyeluruh di seluruh program studi. Ketidakseimbangan dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi menyebabkan perbedaan capaian akreditasi dan lemahnya komitmen bersama terhadap pengembangan institusi.

3) Pemanfaatan teknologi informasi masih terbatas

Teknologi informasi belum dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung kegiatan akademik dan administratif. Keterbatasan ini terlihat pada proses tracer study alumni, pelaporan data akademik, serta dukungan

terhadap program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang masih belum maksimal.

4) Kompetensi dosen belum merata

Terdapat perbedaan kemampuan antar dosen dalam hal pengajaran, pembimbingan, serta pengembangan soft skills mahasiswa. Hal ini berpengaruh pada kualitas proses belajar-mengajar dan keberhasilan mahasiswa di dunia kerja setelah lulus.

5) Rendahnya produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah dosen

Sebagian besar dosen belum aktif dalam menghasilkan penelitian dan publikasi yang bermutu. Hal ini berdampak pada rendahnya kontribusi institusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan menurunnya reputasi akademik UNSERA di tingkat nasional maupun internasional.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam berbagai penelitian sebelumnya, kinerja pengajar atau dosen dipengaruhi oleh banyak faktor seperti sistem manajemen mutu, budaya organisasi, teknologi informasi, kepemimpinan lembaga, kompetensi individu setiap pengajar, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Bumay dkk., 2023; Kanya dkk., 2021; Tambunan, 2014; Zhang & Diao, 2023). Meskipun faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen, dalam penelitian ini pembahasan difokuskan hanya pada tiga variabel utama, yaitu sistem manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi. Ketiga variabel tersebut dipilih karena relevansinya yang kuat dengan upaya institusional dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi, serta karena ketiganya merupakan aspek yang dapat dikontrol dan dikembangkan secara strategis di lingkungan Universitas Serang Raya. Penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek berikut.

- 1) Lokasi penelitian dilakukan di Universitas Serang Raya dan terbatas pada fakultas atau unit akademik yang berhubungan langsung dengan kinerja dosen.
- 2) Subjek penelitian ini adalah dosen yang bekerja di Universitas Serang Raya. Responden dibatasi pada dosen tetap dan dosen tidak tetap yang

memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun di Universitas Serang Raya.

- 3) Variabel penelitian terdiri dari sistem manajemen mutu, budaya organisasi, teknologi informasi dan kinerja dosen
- 4) Profil dan pengaruh penelitian ini menganalisis profil sistem manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi di Universitas Serang Raya, serta bagaimana kekuatan dan kelemahan masing-masing faktor mempengaruhi kinerja dosen secara individual maupun simultan.
- 5) Waktu penelitian ini dilakukan selama periode yang telah ditetapkan sesuai dengan kalender akademik Universitas Serang Raya dan terbatas pada data yang dikumpulkan dalam rentang waktu tersebut.
- 6) Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui survei dan data sekunder yang relevan dengan kinerja dosen, manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi di Universitas Serang Raya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana efektivitas sistem manajemen mutu di Universitas Serang Raya?
- 2) Bagaimana kuat lemahnya budaya organisasi di Universitas Serang Raya?
- 3) Bagaimana efektivitas teknologi informasi di Universitas Serang Raya?
- 4) Bagaimana tingkat kinerja dosen di Universitas Serang Raya?
- 5) Adakah pengaruh efektivitas sistem manajemen mutu terhadap tingkat kinerja dosen?
- 6) Adakah pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat kinerja dosen?
- 7) Adakah pengaruh efektivitas teknologi informasi terhadap tingkat kinerja dosen?

Muhamad Jibrán Fikri, 2025

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SERANG RAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 8) Adakah pengaruh secara simultan dari sistem manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi terhadap kinerja dosen?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah kemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Mengetahui efektivitas sistem manajemen mutu di Universitas Serang Raya.
- 2) Mengetahui kuat lemahnya budaya organisasi di Universitas Serang Raya.
- 3) Mengetahui efektivitas teknologi informasi di Universitas Serang Raya.
- 4) Menganalisis tingkat kinerja dosen di Universitas Serang Raya.
- 5) Menganalisis pengaruh efektivitas sistem manajemen mutu terhadap kinerja dosen di Universitas Serang Raya.
- 6) Menganalisis pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Serang Raya.
- 7) Menganalisis pengaruh efektivitas teknologi informasi terhadap tingkat kinerja dosen di Universitas Serang Raya.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian yang dapat digunakan berdasarkan segi teori dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan:

1.6.1 Segi Teori

- 1) Pengembangan ilmu manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi. Penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori mengenai hubungan antara manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi terhadap kinerja dosen di lingkungan pendidikan tinggi.
- 2) Menambah referensi akademik. Penelitian ini akan menjadi referensi penting bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam tentang pengaruh sistem manajemen mutu, budaya organisasi, dan teknologi informasi dalam konteks akademik.