

DETERMINATION OF SELF-EFFICACY, IMPLEMENTATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, AND QUALITY OF LIFE TO CAREER RESILIENCE IN PRIVATE UNIVERSITIES MAJOR IN FACULTY TECHNIC OF INFORMATICS IN TANGERANG AREA

Eti Ariyanti¹, Iman Sudirman², Umi Rusilowati³, dst.

Universitas Pamulang^{1,3}, Universitas Pasundan²
Dosen02302@unpam.ac.id

Abstrak

Kemajuan teknologi yang pesat memberikan tekanan pada lembaga pendidikan, khususnya Fakultas Teknologi Informasi, untuk menanggapi tantangan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten di bidang teknologi informasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis dan menguji, baik deskriptif maupun verifikatif, pengaruh efikasi diri, implementasi manajemen pengetahuan, dan kualitas hidup terhadap ketahanan karir dan implikasinya terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan di Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik di Universitas Swasta di wilayah Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik *cluster stratified proportional random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan total responden sebanyak 743 dan teknik cluster proportional random sampling diterapkan untuk mendapatkan sampel sebanyak 300 responden. Secara parsial, kontribusi variabel penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri terhadap ketahanan karir adalah 14,9%, diikuti dengan penerapan manajemen pengetahuan terhadap ketahanan karir sebesar 27,7%, kemudian kualitas hidup terhadap ketahanan karir sebesar 30,1%. Selain itu, secara bersamaan, efikasi diri, penerapan manajemen pengetahuan, dan kualitas hidup terhadap ketahanan karir memiliki kontribusi variabel sebesar 72,7%. Terakhir, ketahanan karir terhadap kinerja dosen menunjukkan kontribusi sebesar 82,4%..

Kata kunci: Efikasi Diri; Penerapan Manajemen Pengetahuan; Kualitas Hidup; Karir Resiliensi; Kinerja Dosen

Abstrak

Kemajuan teknologi yang pesat memberikan tekanan pada lembaga pendidikan, khususnya Fakultas Teknologi Informasi, untuk menanggapi tantangan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten di bidang teknologi informasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji, baik secara deskriptif maupun verifikasi, pengaruh efikasi diri, implementasi manajemen pengetahuan, dan kualitas hidup terhadap ketahanan karir dan implikasinya terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilaksanakan di Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik di Universitas Swasta di daerah Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik sampling acak proporsional stratifikasi kluster. Analisis data dilaksanakan dengan menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) dengan total 743 responden dan teknik sampling acak proporsional kluster diterapkan untuk mendapatkan sampel 300 responden. Secara parsial, kontribusi variabel penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri terhadap ketahanan karir adalah 14,9%, diikuti dengan penerapan manajemen pengetahuan terhadap ketahanan karir sebesar 27,7%, kemudian kualitas hidup terhadap ketahanan karir sebesar 30,1%. Selain itu, secara bersamaan, efikasi diri, implementasi manajemen

pangaweruh, sareng kualitas hirup kana résiliénsi karir gaduh kontribusi variabel 72,7%. Pamungkas, résiliénsi karir kana kinerja dosen nunjukkeun kontribusi 82,4%.

Kecap konci: Éfikasi Diri; Implementasi Manajemén Pangaweruh; Kualitas Hirup; Katahanan Karir; Kinerja Dosen

Abstract

Rapid technological advancement is pressuring educational institutions, particularly in Faculty of Information Technology, to respond to the challenge of producing highly competent human resources in the field of informatic technology. This research was conducted with the aim of analysing and examining, both descriptive and verificative, the influence of self-efficacy, the implementation of knowledge management, and quality of life on career resilience and its implication to lecturer performance. The study was carried out in the Informatics Engineering Study Program, Faculty of Engineering at Private Universities in the Tangerang area. This research used a qualitative method with a cluster stratified proportionate random sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modelling (SEM) with total of respondent is 743 and cluster proportional random sampling technique is applied to obtain the sample as much as 300 respondents. Partially, the variable contribution of this research shows that self-efficacy to career resilience is 14,9%, continued with implementation of knowledge management to career resilience is 27,7%, then quality of life to career resilience is 30,1%. Additionally, simultaneously, self-efficacy, implementation of knowledge management, and quality of life to career resilience has variable contribution as much as 72,7%. Lastly, career resilience to lecturer performance shows 82,4% on their contribution.

Keywords: Self-Efficacy; Knowledge Management Implementation; Quality of Life; Career Resilience; Lecturer Performance

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam pengembangan nasional dalam upaya mencerdaskan anak bangsa. Namun juga menghadapi tantangan yang cukup berat seperti mutu pendidik, fasilitas, biaya pendidikan, dan relevansi kurikulum dengan dunia kerja (*link and match*). Pada era disrupsi digital, membuat perguruan tinggi beralih pada *virtual learning* atau *blended learning*. Tangerang Raya merupakan wilayah strategis dengan pertumbuhan ekonomi dan urbanisasi yang terus berkembang dan banyaknya kawasan industri di wilayah Tangerang, kebutuhan akan Pendidikan tinggi semakin meningkat. Berkaitan dengan ini, peran dosen, khususnya pada dosen Teknik Informatika, dituntut memiliki adaptabilitas tinggi. Namun, masih banyak dosen yang pada Fakultas Teknik Informatika di wilayah Tangerang Raya yang menghadapi kendala dalam hal efikasi diri, penerapan manajemen pengetahuan, dan keseimbangan kualitas hidup, yang secara keseluruhan berpengaruh langsung terhadap karir resiliensi dan kinerja professional dosen.

Dari sudut pandang akademik, penelitian terhadap dosen Fakultas Teknik Informatika pada Perguruan Tinggi Swasta di Tangerang Raya memiliki nilai ilmiah yang kuat karena masih terbatasnya studi yang secara khusus menyoroti hubungan antara efikasi diri, penerapan manajemen pengetahuan, kualitas hidup, dan karir resiliensi di lingkungan Pendidikan Tinggi Swasta. Fakultas Teknik Informatika pun memiliki karakteristik unik yang menuntut pembaruan ilmu dan teknologi secara cepat sehingga dosen pada program studi tersebut membutuhkan kemampuan adaptasi dan ketahanan karir yang lebih tinggi dibandingkan pada bidang lainnya. Sehingga, hasil penelitian dapat memberikan

pemahaman yang lebih spesifik tentang bagaimana individu dan instansi dapat beradaptasi dalam transformasi digital.

Subpokok bahasan

Penelitian ini menggunakan menggunakan teori manajemen sebagai teori utama (grand theory) dengan pendekatan cross functional yang memadukan manajemen sumber daya manusia (MSDM), teori organisasi, dan perilaku organisasi. Manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang berupaya untuk menjelaskan dan mencoba memahami bagaimana manusia berkoordinasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ilmu manajemen telah digunakan dalam periode waktu yang lama dan hingga saat ini terus berkembang sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada waktu tersebut yang kemudian menghasilkan teori-teori manajemen yang bermanfaat bagi kegiatan aktivitas manusia (Heru S., 2023). Menurut Robbins dan Coulter (2021) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Daft (2023) manajemen merupakan seni dan ilmu mengkoordinasikan sumber daya manusia, keuangan, material, dan informasi, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lebih dalam lagi menelaah dari manajemen, berkaitan dengan penelitian, sistem pengelolaan yang sumber daya manusia signifikan untuk ditinjau. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) diterapkan agar dapat memaksimalkan kontribusi individu pada organisasi. Menurut Dessler (2023) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah proses dimana mendapatkan, pelatihan, menilai, dan kompensasi karyawan dan ikut serta dalam hubungan kerja, Kesehatan, dan keselamatan juga kekhawatiran terhadap keadilan. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Ivancevich dan Konopaske (2022) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen gaji, dan insentif, manajemen hubungan industrial, serta manajemen perubahan.

Kemudian, organisasi merupakan satu kesatuan (entity) social yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan menurut Magnusson dan Werner (2023). Sedangkan fungsi organisasi menurut Richard (2023) terdiri dari lima elemen: perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan memimpin, mengendalikan, dan mengembangkan manusia. Setiap elemen tersebut saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Perilaku organisasi menurut Cross and Carbery (2021) adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Pendapat lain mengenai perilaku organisasi dari Robbins *et al.*, (2021) menyatakan bahwa organisasi mencakup berbagai aspek seperti motivasi, kepemimpinan, konflik, kesetaraan, dan keragaman. Menjadi suatu tuntutan baik bagi organisasi maupun penggerak dari organisasi tersebut untuk bersama-sama merealisasikan tujuan organisasi yang disepakati bersama. Berkaitan dengan itu, karyawan dituntut untuk memiliki keyakinan terhadap potensi dirinya untuk mendapatkan keberhasilan yang ingin digapainya, pendapat ini dikemukakan oleh Ivancevich *et al.*, (2008). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Bandura (2023) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dan kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.

Pendapat selanjutnya untuk teori yang digunakan dalam penelitian yaitu teori manajemen pengetahuan yang pada mulanya dikemukakan oleh Nanoka pada tahun 1994. Pendapat

terkini mengenai penerapan manajemen pengetahuan datang dari Khiji and Nicolic (2024) mengatakan bahwa Transformasi digital memberikan peluang bagi karyawan di semua tingkatan untuk memperoleh pengetahuan langsung dan pengalaman praktis. Hal ini semakin meningkatkan manajemen pengetahuan di dalam organisasi. Menurut Tobing (2007) ada sejumlah faktor yang dapat diimplementasikan secara optimal dalam penerapan manajemen pengetahuan, yaitu manusia, kepemimpinan, teknologi, organisasi, dan proses belajar. Ada dua elemen pokok dari manajemen pengetahuan, yaitu *Tacit Knowledge* atau *personal knowledge* dimana pengetahuan dapat diperoleh dari individu. Indikator dari *personal knowledge* adalah pengalaman kerja; pengalaman baru; pengalaman memperkaya pengalaman; penguasaan untuk kemajuan organisasi. Selanjutnya adalah *explicit knowledge* dimana pengetahuan ini bersifat formal dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan berbagi, pendapat ini dikemukakan oleh Carrilo (2004). Adapaun indikator prosedur kerjanya antara lain yaitu dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) dapat menjamin terciptanya layanan; sarana komunikasi; tanggung jawab kerja; meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi waktu; terakhir pengalaman mengenai SOP yang sudah baik.

Kemudian untuk kualitas hidup dosen menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen membawa angin segar untuk membuat profesi pendidik di jenjang perguruan tinggi kian bermartabat. Kualitas dan profesionalisme dosen yang dibarengi dengan kesejahteraan yang layak tentu menjadi hal penting untuk meningkatkan mutu Pendidikan tinggi di Indonesia. Instansi perguruan tinggi dengan sumber daya dosen yang andal secara keilmuan serta berkarakter dan berkinerja baik akan mampu menyokong kesiapan dalam memaksimalkan bonus demografi. Para dosen menjadi sosok yang memainkan peranan penting dalam menyiapkan generasi muda yang cerdas dan berkarakter unggul. Definisi kualitas hidup yang lebih luas juga diungkapkan oleh WHO (World Health Organization). WHO mendefinisikan kualitas hidup sebagai konsep yang subjektif dan menekankan pada persepsi individu mengenai kehidupannya saat ini dan persepsi individu tersebut dapat dipengaruhi oleh budaya dan sistem nilai dimana individu tinggal, dan berhubungan dengan tujuan, harapan, standar serta kepentingan mereka WHOQOL Group (1998). Kualitas hidup diusulkan sebagai konsep multiskala, multidimensi yang berisi interaksi elemen objektif dan subyektif Costanza, *et al.* (2010). Berbagai alat ukur mengenai kualitas hidup telah dipublikasikan oleh para peneliti, seperti alat ukur SF-36 Ware & Sherbourne (1992), EQ-5D (EuroQol Group (2017), WHOQOL-100 & WHOQOL-BREF, WHOQOL Group (1998).

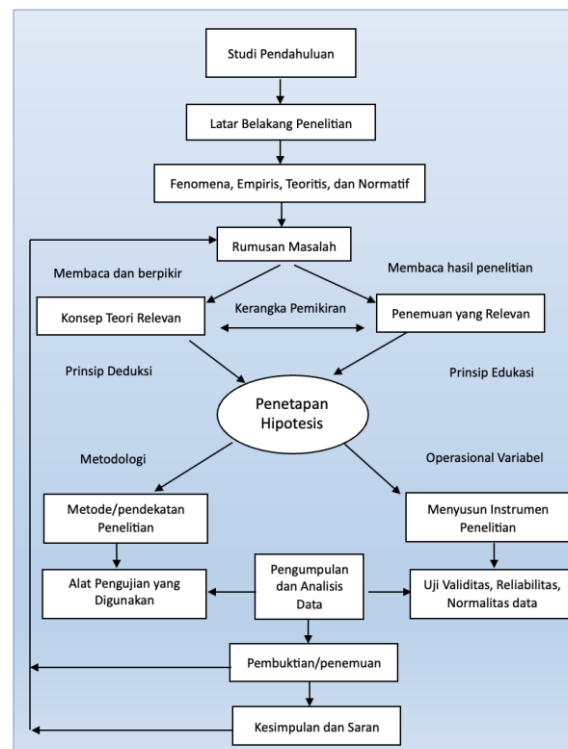
Dengan menggunakan alat ukur kualitas hidup bertujuan agar dapat menjadi pemberi semangat dosen dalam mengembangkan karirnya sehingga tiap dosen dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang sering kali penuh dengan tantangan dan tekanan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hong (2012) menyatakan bahwa banyak dosen yang tidak sejahtera dan keluar dari pekerjaannya dikarenakan oleh beban yang berat dalam pekerjaannya yang tersimpan dalam diri mereka sehingga mengakibatkan stres dan kelelahan emosional. Kemudian Pradna & Diah (2012) menyatakan bahwa kemampuan dosen untuk bisa bertahan dipengaruhi oleh strategi resiliensi, yaitu merupakan sejumlah cara yang digunakan pendidik untuk mempertahankan diri dalam menjaga kelangsungan tugas-tugas profesi mereka pada instansi pendidikan. Dengan pengorganisasian karir resiliensi yang tepat, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam beragam aspek. Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma

Perguruan Tinggi). Kinerja menurut Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, *et al.* (2001: 31) bertujuan untuk (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan output pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, analisis yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif (Sekaran dan Bougie, 2016) adalah jenis penelitian akhir yang bertujuan untuk menjelaskan sesuatu berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian karena analisisnya bersifat deskriptif dan verifikatif yang divalidasi dengan pengumpulan data lapangan. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variable dari efikasi diri, beban kerja, kualitas hidup, karir efikasi, dan kinerja dosen pada Fakultas Teknik pada Program Studi Teknik Informatika di wilayah Tangerang.

Dalam analisis verifikatif ini digunakan untuk menguji pengaruh antara efikasi diri, beban kerja, dan kualitas hidup, terhadap karir resiliensi serta implikasinya pada kinerja dosen di wilayah Tangerang Raya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan Lisrel 8.7. Sedangkan pendekatannya yang digunakan adalah metode *explanatory*. Pendekatan metode *explanatory* dilakukan untuk menganalisis masalah, sehingga peneliti mendapatkan wawasan yang lebih luas untuk menghadapi masalah tersebut.



Gambar 1 Desain Penelitian

Populasi mengacu pada seluruh komunitas individu, insiden, atau hal-hal lain yang mungkin digunakan peneliti untuk menarik kesimpulan menurut Sekaran dan Bougie

(2016). Populasi digunakan untuk pengambilan keputusan ataupun pengujian hipotesis. Studi ini berfokus pada seluruh dosen Fakultas Teknik pada Program Studi Teknik Informatika pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Tangerang yaitu sebanyak 743 responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel menurut Christof Wolf, *et. al.*, (2016) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* meliputi *simple sample random sampling*, *systematic sample random sampling*, *stratified sampling*, *cluster sampling*, *multistage sampling*, dan *probability proportional to size sampling*. Sementara itu *non probability sampling* meliputi *quota sampling*, *accidental sampling*, *purposive sampling*, *voluntary sampling*, dan *snowball sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan stratified sampling.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pada hasil pengolahan data, Efikasi diri dosen dalam penelitian ini secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 3,221. Hal ini mencerminkan bahwa dosen memiliki tingkat keyakinan yang memadai dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi, yaitu mengajar, meneliti, dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga dimensi efikasi diri, yaitu tingkat kesulitan tugas, kemantapan keyakinan, dan luas bidang perilaku, menunjukkan respon yang positif dengan skor cukup baik. Meskipun demikian, nilai efikasi diri ini tidak mencapai kategori sangat baik, yang menandakan adanya ruang bagi peningkatan khususnya dalam menghadapi tantangan dan keterbatasan sumber daya yang dihadapi dosen. Indikator yang menunjukkan nilai terendah terkait dengan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas secara simultan dan penelitian dengan keterbatasan sumber daya, mengisyaratkan kebutuhan penguatan kompetensi dan dukungan institusional.

Penerapan manajemen pengetahuan di Fakultas Teknik pada Program Studi Teknik Informatika di wilayah Tangerang Raya berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,294 dengan standar deviasi 0,142. Nilai ini berada dalam kategori cukup baik menuju baik, yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan sudah diterapkan secara memadai namun masih memiliki ruang untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Penerapan manajemen pengetahuan terdiri dari empat dimensi utama, yakni sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internasionalisasi, yang masing-masing menunjukkan nilai rata-rata di kisaran kategori cukup baik. Selain itu, ditemui beberapa indikator dengan nilai terendah yang menjadi perhatian khusus dalam upaya mengoptimalkan pelaksanaan manajemen pengetahuan tersebut.

secara umum kualitas hidup dosen berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,264. Namun, jika ditelaah lebih dalam, terdapat dimensi yang nilainya paling rendah yaitu dimensi lingkungan dengan nilai rata-rata 3,164. Faktor lingkungan ini mencakup fasilitas fisik, suasana sosial, dan berbagai kondisi eksternal yang mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja dosen. Dua indikator yang menonjol dengan nilai rendah adalah keterlibatan dalam kegiatan sosial atau organisasi profesi yang hanya mencapai rata-rata 2,743 dan penghargaan serta insentif yang dirasakan sesuai dengan kinerja dengan nilai 2,933. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan kualitas hidup dosen cukup baik, beberapa aspek kritis masih memerlukan perhatian khusus. Keterlibatan yang rendah ini bisa jadi disebabkan oleh beban kerja yang sangat padat serta minimnya dukungan dari institusi untuk mengembangkan jaringan sosial profesional yang lebih luas. Sedangkan perasaan kurangnya penghargaan dan insentif menunjukkan adanya kekurangan dalam sistem penghargaan yang ada, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, yang seharusnya menjadi motivator penting

dalam meningkatkan kinerja dosen. Aspek-aspek ini penting untuk dikaji karena berdampak signifikan pada motivasi, semangat kerja, dan kesejahteraan psikologis dosen secara keseluruhan, yang pada akhirnya juga berpengaruh pada performa akademik dan kontribusi mereka terhadap institusi.

Karir resiliensi dosen berada pada kategori cukup baik menuju baik dengan rata-rata keseluruhan 3,224. Namun, terdapat dimensi dan indikator tertentu yang menunjukkan nilai terendah dan perlu mendapat perhatian khusus agar kemampuan resiliensi karir dapat lebih optimal. Dimensi dengan nilai rata-rata terendah dalam penelitian ini adalah kemampuan menyelesaikan masalah dengan nilai 3,124 yang masuk kategori cukup baik, namun menjadi titik perhatian utama. Kemampuan menyelesaikan masalah sangat penting dalam konteks akademik, mengingat kompleksitas tugas dosen yang tidak hanya terbatas pada pengajaran tapi juga penelitian dan pengabdian masyarakat yang memerlukan keterampilan problem solving yang efektif. Nilai rendah ini menunjukkan bahwa ada tantangan yang dihadapi dosen dalam mengatasi berbagai persoalan secara efisien dan inovatif.

Kinerja dosen merupakan salah satu aspek penting yang menentukan mutu pendidikan tinggi secara menyeluruh. Pada penelitian ini, kinerja dosen di Fakultas Teknik Program Studi Teknik Informatika di wilayah Tangerang Raya diukur berdasarkan lima dimensi utama, yakni pendidikan, pelaksanaan pendidikan, pelaksanaan penelitian, pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat (PKM), dan unsur penunjang. Secara umum, kinerja dosen berada dalam kategori cukup baik menuju baik dengan rata-rata nilai keseluruhan sebesar 3,203. Namun, terdapat dimensi dan indikator yang menunjukkan nilai paling rendah dan perlu mendapatkan perhatian khusus dalam upaya meningkatkan mutu dan efektivitas kinerja dosen. Dari kelima dimensi, pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 3,092, yang berada pada kategori cukup baik tapi masih relatif rendah dibandingkan dimensi lain yang berada pada tingkat baik atau cukup baik yang lebih tinggi. PKM adalah bagian integral dari tridharma perguruan tinggi yang menghubungkan akademisi dengan masyarakat secara langsung sehingga memberikan kontribusi sosial nyata sekaligus meningkatkan relevansi penelitian dan pengajaran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri, Penerapan Manajemen Pengetahuan, dan Kualitas Hidup terhadap Karir Resiliensi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Fakultas Teknik Informatika di Tangerang Raya, dapat disimpulkan sebagai bahwa efikasi diri dosen dalam penelitian ini secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 3,221. Indikator dengan nilai rendah pada penelitian menunjukkan area yang mengalami tantangan, seperti misalnya kurangnya rasa percaya diri dalam menghadapi perubahan, keterbatasan kemampuan memecahkan masalah yang kompleks, atau ketidakmampuan untuk mengelola stres dan beban kerja secara efektif. Penerapan manajemen pengetahuan di Fakultas Teknik pada Program Studi Teknik Informatika di wilayah Tangerang Raya berada dalam kategori cukup baik menuju baik. Dua indikator kunci yang mendapatkan nilai rendah adalah: Saya membangun keahlian baru melalui proses membaca, meneliti, dan mengimplementasikan teori dan Saya mengikuti kegiatan komunitas belajar atau forum untuk bertukar pengalaman. Kualitas hidup dosen berada pada kategori cukup baik, Dua indikator yang menonjol dengan nilai rendah adalah keterlibatan dalam kegiatan sosial atau organisasi profesi dan penghargaan serta insentif yang dirasakan sesuai dengan kinerja. Karir resiliensi dosen berada pada kategori cukup

baik menuju baik, Indikator spesifik yang nilainya paling rendah adalah antusiasme mengikuti pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi dan keterlibatan aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen di Fakultas Teknik Program Studi Teknik Informatika di wilayah Tangerang Raya Raya berada pada kategori cukup baik menuju baik. Dua indikator dengan nilai terendah dari penelitian ini adalah: Menjalin kerja sama dengan instansi atau komunitas dalam pelaksanaan PKM Dan Mempublikasikan hasil penelitian dalam jurnal nasional atau internasional yang terakreditasi.

DAFTAR PUSTAKA

2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun. 2003. "Sistem Pendidikan Nasional." *LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 78*. Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia, Juli 8.

2005, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun. 2005. "Guru dan Dosen." *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN*. Jakarta: MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA AD INTERIM, Desember 30.

Abebe, A. (2023). *Quality of work life and organizational commitment of the academic staff*. (ScienceDirect).

Albert Bandura. 2023. Factors of self-effectiveness, Inside and outside psychology regarding the developed and developed potentials of self-efficacy and self-development

Aldridge, M. D. (2016). The construct validity of the World Health Organization Quality of Life measure (WHOQOL-BREF): A systematic review. *Quality of Life Research*, 25(6), 1509–1519. <https://doi.org/10.1007/s11136-015-1192-9>

Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.

Dessler, Garyy., 2020., Human Resource Management, 16th ed., Pearson, New York.

F. Purba, et. al., *Quality of life of the Indonesian General Population: Test-retest Reliability and Population Norms of the EQ-5D-5L and WHOQOL-BREF*. PloS ONE. 2018 (13) 1-21.

Faldesiani, R. (2024). *Knowledge Management Systems in Higher Education*. ESMB / East & South Institute.

Fred, Luthans. 2021. *Organisational Behaviour An Evidence Based Approach, 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.

Gibson, J., Ivancevich, J. M., Jr, J. H. D., & Robert Konopaske. (2022). *Organization Behavior, Structure, and Proces* (14th ed.). McGraw-Hill. Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>

Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior Managing People And Organizations*. Boston: Cengage Learning

- Hair J.F., et al. 2016. *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. California: Sage Publication.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. 2022. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Kedua belas, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mustapa, Zainuddin. 2018. *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Organisasi*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Nanoka, I., and Takeuchi, H. 2019. "The Wise Companies Create Continuous Innovaton." Oxford University Press.
- P, Robbins Stephen, and Mary Coulter. 2009. *Manajemen, Edisi Kedelapan, Terjemahan*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management 15th Edition*. United States: Pearson Education.
- Rusilowati, Umi. 2015. "Analisis Manajemen Pengetahuan Berbasis Teknologi Informasi (Studi Kasus Pada Lemlitbang Pemerintah Pengambil Kebijakan)." *Organisasi dan Manajemen* 11 (1): 44-61.
- Rusilowati. 2023. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Meraih Kesuksesan Melalui SDM Yang Unggul*. Kota Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional Anggota IKAPI.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudirman, Iman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Hand Out)*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suseno, M.N. 2017. *Pengaruh Pelatihan Komuniskasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jurnal Intervensi Psikologi. Vol. 1 (1) 93-106. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol1.iss1.art6>
- T. Hani Handoko. 2018. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE-Yogyatarta, Yogyakarta
- Umi Narimawati, dkk. 2020. *Ragam Analisis Dalam Metode Penelitian (Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta: Andi.
- Uma Sekaran. 2022. "Research Methods for Business: A Skill-Building Approach". Chichester, West Sussex, United Kingdom : John Wiley & Sons.