

Hubungan *Team Learning Capability* (TLC) dan *Supportive Work Environment* (SWE) Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia

Anisa Aulia^a, Siti Maimunah^b, Shanty Komalasari^c

^{a,b,c}Program Studi Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Corresponding Author:

^aanisaaulia0903@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kemampuan belajar *tim* (*Team Learning Capability* atau *TLC*) dan lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Work Environment* atau *SWE*) di perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan secara online kepada 201 responden yang terdiri dari 98 mahasiswa perguruan tinggi negeri dan 103 mahasiswa perguruan tinggi swasta. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara *TLC* dan *SWE* di kedua jenis perguruan tinggi, dengan nilai *Pearson's r* sebesar 0.776 untuk perguruan tinggi negeri dan 0.810 untuk perguruan tinggi swasta. Uji asumsi normalitas dengan *Shapiro-Wilk test* menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan belajar tim, semakin tinggi pula lingkungan kerja yang mendukung di perguruan tinggi tersebut. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya pengembangan kemampuan belajar tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam konteks akademik.

Keywords : *Team learning capability (TLC)*, *supportive Work Environment(SWE)* dan Mahasiswa.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between *Team Learning Capability (TLC)* and a *Supportive Work Environment (SWE)* in public and private universities in Indonesia. The method used is a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed online to 201 respondents, consisting of 98 public university students and 103 private university students. The correlation test results show a strong positive relationship between *TLC* and *SWE* in both types of universities, with *Pearson's r* values of 0.776 for public universities and 0.810 for private universities. The normality assumption test using the *Shapiro-Wilk test* indicates that the data is normally distributed. This study suggests that the higher the team learning capability, the more supportive the work environment in the universities. This conclusion underscores the importance of developing team learning capabilities to create a supportive work environment in the academic context.

Keywords : *Team learning capability (TLC)*, *Supportive Work Environment (SWE)*, Students.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang menyediakan layanan pembelajaran bagi masyarakat dengan fokus pada penguasaan ilmu tingkat tinggi. Perguruan tinggi berperan sebagai pembentuk agen perubahan yang memiliki kapasitas untuk menggerakkan dan memimpin perubahan dalam berbagai bidang menuju masyarakat modern. Sesuai dengan tuntutan perubahan ini, perguruan tinggi baik negeri maupun swasta diharapkan untuk melakukan peningkatan diri dengan memprioritaskan aspek mutu (Sihite & Saleh, 2019). Salah satu aspek yang signifikan dalam kesiapan ini adalah adanya *Team Learning Capability* (TLC) atau kemampuan tim dalam memperoleh pengetahuan dan *Supportive Work Environmen* (SWE) atau menciptakan lingkungan yang mendukung dalam proses pengembangan sumber daya mahasiswa yang berdaya saing.

Model Pembelajaran *Team Learning* adalah suatu pendekatan pembelajaran yang mengedepankan kerja sama tim dan menekankan pada proses pembelajaran yang terorganisir dan berkelanjutan. Dalam model ini, penggunaan beragam metode dan alat bantu menjadi hal yang penting, termasuk arahan, pendampingan, pertemuan, kolaborasi, eksplorasi pertanyaan, memicu pemikiran, serta pembelajaran melalui contoh dan observasi dari organisasi lain. Konsep pembelajaran yang sedang berkembang saat ini menyoroti pentingnya kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi (Zaky, 2023). Hal ini mengimplikasikan kebutuhan akan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana dinamika *Team Learning Capability* (TLC) dapat ditingkatkan di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, dengan tantangan masa depan yang semakin kompleks, pentingnya kualitas inovasi dan kreativitas juga semakin meningkat dalam menghadapi perubahan. (Wilia Dossan, 2022)

Kemampuan belajar tim, yang sering disebut sebagai *Team Learning Capability* (TLC), merujuk pada kemampuan anggota tim untuk menghindari membuat asumsi secara individu dan bekerja secara terbuka sebagai satu kesatuan organisasi. (Komalasari, Handoyo, Herachwati, et al., 2023) Pembelajaran dalam bentuk tim cenderung mendorong dialog antara anggota organisasi dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berpendapat secara terbuka dan mengungkapkan pemikiran mereka. Hal ini bertujuan agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui kerja sama yang efektif. (Batt-Rawden et al., 2019).

Kemampuan berkolaborasi dalam sebuah tim memerlukan kontribusi yang saling mendukung, yang akan mendorong individu dalam menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi. Kolaborasi dalam tim merupakan suatu proses yang dirancang untuk mempromosikan kerja sama yang efektif, yang bertujuan untuk menciptakan strategi yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Suyatna, 2017)

Di kalangan mahasiswa, kemampuan berkolaborasi sangat penting dalam proses pembelajaran, dan di luar lingkup akademis, kemampuan tersebut juga dibutuhkan dalam berbagai organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa berfungsi sebagai platform bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri, baik dalam hal kepemimpinan maupun dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Tujuan dari keberadaan organisasi mahasiswa adalah untuk membantu mewujudkan visi dan misi universitas, serta untuk membudayakan pemikiran kritis dan kepekaan sosial di kalangan mahasiswa (Ramadhan & Ardiansyah, 2020). Oleh karena itu, *Team Learning Capability* (TLC) menjadi sangat penting dalam konteks organisasi mahasiswa, karena dapat menghasilkan kerja sama yang efektif dan

memastikan bahwa setiap anggota organisasi memberikan kontribusi yang berarti, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain kemampuan belajar tim, lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Work Environment/SWE*) juga memegang peranan yang signifikan dalam menentukan kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi baik di negeri maupun swasta. Organisasi perlu mengatur lingkungan kerja mereka agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan, komitmen, motivasi, dan persepsi, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian hasil yang positif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan termotivasi untuk datang bekerja dan akan merasa termotivasi untuk mengambil inisiatif yang penting bagi perkembangan karier mereka. (Almeida et al., 2016)

Lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Work Environment/SWE*) merupakan faktor penting yang memengaruhi retensi *Supportive Work Environment* diperlukan sebagai elemen pendukung untuk membantu sumber daya manusia mencapai pertumbuhan dan kinerja yang berkelanjutan. (Alifa & Rakhmawati, 2022). Menurut Tompkins (2005) sebagaimana disitir dalam (Kabul, 2016), teori organisasi adalah bidang penelitian yang mengkaji perilaku organisasi yang kompleks dan faktor-faktor yang mendasarinya. Jones (2007) yang dikutip oleh (Kabul, 2016) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori organisasi meliputi analisis tentang fungsi organisasi dan interaksi organisasi dengan lingkungan di mana mereka beroperasi, serta dampak lingkungan tersebut terhadap dinamika organisasi. Dalam situasi ini, kebutuhan akan terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi hal yang sangat penting, karena lingkungan yang positif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Victoria et al. (2019) mendukung temuan yang telah ada dalam literatur mengenai keseimbangan (*ambidexterity*) dan kemampuan tim. Hal ini menunjukkan bahwa tim yang mampu beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dapat memanfaatkan peluang dengan menggabungkan aset baru dengan yang sudah ada. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan belajar tim (*Team Learning Capability/TLC*) muncul melalui proses dan perilaku di dalam tim, di mana keputusan dibuat melalui pertukaran pengetahuan antara anggota tim. Oleh karena itu, tim harus dilihat sebagai sumber daya khusus yang memiliki potensi sebagai instrumen, seperti yang disarankan oleh (Batt-Rawden et al., 2019).

Penelitian sebelumnya telah menegaskan bahwa munculnya pembelajaran dalam tim dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk karakteristik individu di dalam tim, dinamika internal tim, serta kondisi organisasional di mana tim tersebut beroperasi. Menurut Muhammad Zaky, 2023 yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tim seperti komunikasi, kepemimpinan, kepercayaan antar anggota tim, tugas yang jelas, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja tim kerja (Zaky, 2023). Dalam tim komunikasi adalah hal yang sangat penting karena tanpa komunikasi kerjasama tim tidak akan berjalan dengan lancar. Sehingga dalam melakukan kerjasama tim faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim bisa dapat diperhatikan agar terjalannya proses kerjasama yang efisien.

Menurut Siwi & Yonata yang dikutip dalam Anjani dalam jurnal (Wijaya et al., 2019) kerja sama dalam konteks pembelajaran memiliki peran yang sangat signifikan, karena memfasilitasi mahasiswa untuk berbagi ide dan informasi guna mencapai solusi dan kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Interaksi antar anggota kelompok menjadi kunci utama dalam proses ini. Selain itu, mahasiswa dalam kelompok belajar juga dapat memberikan dukungan kepada rekan satu kelompok yang membutuhkan bantuan, serta memiliki kesadaran untuk membantu teman sekelompok yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran. Menurut penelitian yang ditulis oleh Husni dan Andi, 2022 yang menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tim didalam perusahaan, dengan adanya kerjasama tim maka perusahaan juga dapat lebih mudah mencapai tujuan-tujuan yang ada serta dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.(Najati & Susanto, 2022)

Kepercayaan antar pribadi mempermudah kolaborasi dan memperkuat keyakinan, yang kemudian menciptakan harapan positif terhadap perilaku individu, membantu mengurangi kompleksitas, bahkan dalam situasi yang penuh ketidakpastian (Agbejule et al., 2021)

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Didi Sartika dan Ayu Rahma, ditemukan peningkatan yang signifikan dalam pencapaian tujuan oleh tim. Secara khusus, terjadi kemajuan yang nyata dalam meningkatkan kolaborasi di antara anggota tim dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Terdapat perbaikan dalam manajemen analisis misi, proses penyelesaian tugas, serta pengaturan prioritas dan tujuan tim. Anggota tim juga mengalami kemajuan dalam merumuskan langkah-langkah secara sistematis dan terukur, yang secara langsung meningkatkan kinerja tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Sartika & Nengsi, 2022).

Berkaitan dengan perguruan tinggi negeri maupun swasta tidak terlepas dari kata mahasiswa. Mahasiswa merupakan individu yang memasuki fase dewasa, umumnya berusia antara 18 hingga 25 tahun, di mana mereka memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan pribadi mereka, termasuk tanggung jawab terhadap peralihan ke fase dewasa.(Hulukati & Djibran, 2018). Mahasiswa merupakan bagian dari generasi muda yang sedang menjalani pendidikan tinggi dan berperan aktif dalam kehidupan masyarakat dengan kemampuan akademik, profesional, dan intelektual yang mereka miliki (Fitriana & Kurniasih, 2021)

Sebagian besar mahasiswa berada dalam rentang usia 18 hingga 19 tahun, dimana kebanyakan dari mereka termasuk dalam kategori generasi Z. Generasi Z lahir antara tahun 1996 hingga 2010, dan mereka umumnya sudah memasuki perguruan tinggi atau bahkan telah memulai karir profesional. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1996 hingga 2010 dan saat ini berusia antara 12 hingga 26 tahun, mulai memasuki dunia kerja. Menurut data dari Badan Pusat Statistik pada Agustus 2021, lebih dari 4.676.824 individu berusia 15-19 tahun dan 12.055.519 individu berusia 20-24 tahun telah bergabung dalam angkatan kerja. Kombinasi kedua kelompok usia ini, yang mencakup Generasi Z, diprediksi akan terus bertambah ke depannya.(Komalasari et al., 2022)

Dalam konteks lingkungan kerja, penelitian oleh Bencsik dan Machova menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka cenderung untuk bekerja secara kolaboratif dalam mengelola bisnis, mudah beradaptasi dengan perubahan, menyukai tantangan, memiliki semangat untuk mencapai

tujuan, serta cenderung untuk mencari pendekatan inovatif dalam menyelesaikan masalah bisnis. Generasi Z cenderung memiliki pemahaman yang baik terhadap inovasi dan kemajuan teknologi modern. Penelitian sebelumnya oleh Shanty et al. (2022) menyoroti pentingnya generasi Z untuk memiliki beberapa karakteristik kepemimpinan, termasuk menjadi contoh yang baik, memiliki keterampilan komunikasi yang positif, dan memiliki visi organisasi yang transparan. Oleh karena itu, keberadaan *Team Learning Capability & Supportive Work Environment* menjadi sangat penting bagi perkembangan generasi Z (Komalasari, Handoyo, Herachwati, et al., 2023). Diharapkan terbentuknya kelompok yang solid yang dapat mendorong perkembangan karakter kepemimpinan, meningkatkan komunikasi yang efektif, dan mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dalam lingkungan kemahasiswaan. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara *Team Learning Capability* (TLC) dan *Supportive Work Environment* (SWE) pada mahasiswa universitas negeri dan swasta di Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala adaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shanty Komalasari et al. (Komalasari, Handoyo, Herachwati, et al., 2023)

***Team Learning Capability* (TLC)**

Team Learning Capability (TLC) adalah kemampuan bersama tim untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan. Proses ini melibatkan kolaborasi dan berbagi pemahaman yang dinamis antara anggota tim, yang menghasilkan solusi baru dan berubah-ubah. TLC mendukung proses pembelajaran yang berdasarkan teori, mempertimbangkan kemampuan dan representasi pengetahuan yang berlaku untuk tim, serta dampaknya terhadap kinerja dan efektivitas tim. (Wilia Dossan, 2022)

Team Learning Capability (TLC) adalah sekelompok individu yang secara progresif meningkatkan kemampuan belajar mereka, belajar cara belajar, menghilangkan pembelajaran yang tidak relevan, memperbarui pengetahuan, dan belajar secara kolektif tentang pembelajaran yang produktif. Mereka terus belajar untuk mengoptimalkan potensi individu dalam tim dan mencapai visi bersama, mengubah cara berpikir dan keterampilan berbicara, sehingga tim dapat mencapai hasil yang lebih besar daripada individu yang bekerja sendiri. Organisasi perlu menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, bertanggung jawab, terbuka dalam komunikasi, saling percaya, serta mampu memecahkan masalah dan membuat keputusan bersama. (Cahyadi, 2021).

Team Learning Capability (TLC) adalah kemampuan bersama tim untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan. Proses ini melibatkan kolaborasi dan pertukaran pemahaman yang dinamis antara individu dan tim, menghasilkan solusi baru dan berubah-ubah. TLC mendukung proses pembelajaran berdasarkan teori, memperhatikan kemampuan dan representasi ilmu yang relevan untuk tim, serta dampaknya terhadap kinerja dan efektivitas tim. (Lehmann-Willenbrock, 2017). *Team Learning Capability* terdiri dari sepuluh elemen, termasuk memahami tujuan kelompok, menangani konflik, mengatasi perbedaan pendapat, bergantian dalam kepemimpinan, merancang prosedur kerja, memanfaatkan sumber daya, berkomunikasi secara terbuka, mendengarkan anggota lain, memecahkan masalah, menggunakan pendekatan kreatif, dan mengevaluasi kinerja kelompok. Keterampilan

pembelajaran tim mencakup beragam perilaku seperti mengeksplorasi ide dan proses, mendiskusikan perbedaan, dan menyelesaikannya untuk bersama-sama membangun pemahaman baru. Anggota tim berinteraksi, berdiskusi, dan merefleksikan isu-isu krusial, proses, dan hasil.

Kemampuan Belajar Tim (TLC) adalah keahlian bersama sebuah tim dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan proses kognitif yang didalamnya terdapat proses kolaboratif dan pertukaran pemahaman yang melibatkan individu dan tim, yang dinamis dan mampu menghasilkan konsep hasil yang baru dan berubah-ubah. TLC mendukung proses pembelajaran yang berlandaskan teori, serta kemampuan dan representasi ilmu yang berlaku untuk tim, serta dampaknya terhadap kinerja dan efektivitas tim (Batt-Rawden et al., 2019).

Kemampuan Belajar Tim merujuk pada kapasitas kolektif tim untuk belajar bersama, berbagi pengetahuan, dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh seluruh anggota. Kemampuan Belajar Tim memiliki potensi untuk meningkatkan inovasi dengan memfasilitasi integrasi berbagai pengetahuan dan pembuatan solusi baru. Faktor-faktor seperti iklim pembelajaran tim, identitas peran dan komitmen anggota tim, kohesivitas tim, mekanisme komunikasi, dan kualitas berbagi informasi memengaruhi Kemampuan Belajar Tim (Li et al., 2023).

Supportive Work Environment (SWE)

lingkungan kerja yang mendukung (SWE) dianggap esensial untuk mempertahankan karyawan dan memfasilitasi pertumbuhan serta kinerja yang berkelanjutan. SWE melibatkan faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, interaksi dengan sesama rekan kerja, dan dukungan organisasi, yang semuanya berkontribusi pada proses pembelajaran dan pengembangan. Mempertahankan budaya pembelajaran dan menciptakan iklim kerja yang kondusif juga dianggap sebagai kunci untuk mendorong prestasi terbaik dari karyawan. Faktor-faktor yang mendukung SWE mencakup persepsi terhadap iklim kerja, hubungan dengan atasan, interaksi dengan rekan kerja, dan dukungan dari organisasi. Keberadaan SWE sangat penting bagi karyawan dalam mencapai pertumbuhan dan manfaat yang diharapkan, serta mendukung kemajuan keseluruhan perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. (Alifa & Rakhmawati, 2022),

Dukungan lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai-nilai individu dan konsisten dengan nilai-nilai masyarakat dapat membawa kebahagiaan dan ketenangan bagi karyawan. Sidik seperti yang disebutkan dalam (Rahmani & Prayoga, 2023) menyatakan bahwa baik lingkungan fisik maupun non-fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja (Rahmani & Prayoga, 2023)

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja, yang mencakup aspek fisik dan non-fisik, memainkan peran kunci dalam membentuk kondisi yang mempengaruhi karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja mereka. Dukungan lingkungan kerja, yang dikenal sebagai *Supportive Work Environment* (SWE), didefinisikan sebagai proses, sistem, struktur, alat, atau kondisi di tempat kerja yang secara positif memengaruhi kinerja individu. Hal ini menekankan bahwa baik lingkungan fisik maupun non-fisik merupakan bagian integral dari SWE, dan keduanya

memiliki peran penting dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Rupčić, 2022)

Menurut Saputri dan Pamikatsih seperti yang dikutip dalam (Uun Hasanah, 2022) lingkungan kerja meliputi semua faktor di sekitar pekerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja memiliki signifikansi yang besar bagi individu yang berada di dalamnya, karena dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada semua pihak yang terlibat (Uun Hasanah, 2022)

Lingkungan kerja mencakup semua alat dan materi yang digunakan, termasuk tempat kerja, metode pelaksanaan tugas, dan pengaturan kerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Di dalam lingkungan kerja, aktivitas sehari-hari dapat diselesaikan dengan menggunakan semua fasilitas dan infrastruktur yang tersedia (Ratnasari et al., 2023).

Berdasarkan penelitian dari salah satu organisasi kesejahteraan hewan, pentingnya lingkungan kerja yang mendukung terbukti dalam menciptakan kondisi yang produktif bagi organisasi serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana di mana karyawan merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan pemimpin mereka dan yakin bahwa pemimpin mereka peduli dengan tantangan yang dihadapi. Dalam sebuah jurnal oleh Luthans dan kawan-kawan, konsep *Supportive Work Environment* (SWE) dijelaskan sebagai penting untuk memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia dalam mencapai pertumbuhan dan kinerja yang berkelanjutan. Ini menyoroti bahwa kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada kemampuan individu mereka, tetapi juga pada tingkat dukungan yang mereka terima dari lingkungan kerja. Dukungan ini, baik dari rekan kerja, atasan, maupun departemen lain, tidak hanya meningkatkan hasil kinerja karyawan tetapi juga membentuk komitmen terhadap organisasi dan kepuasan dalam bekerja (Sutjianta, 2017).

METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang terusun secara sistematis, terencana, dan terstruktur dari awal sejak dimulainya desain penelitian (Yani Balaka, 2022). Menurut Caswel dalam buku Amruddin (2022) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, Variabel yang diukur biasanya menggunakan instrumen-instrumen penelitian yang berupa angka-angka yang dianalisis berdasarkan aturan statistik (Amruddin, dkk 2022). Sedangkan menurut Sidik, 2021 Penelitian kuantitatif adalah pengkajian yang terstruktur terhadap suatu fenomena dengan menghimpun data yang bisa diukur menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi. Metode penelitian ini biasanya digunakan untuk mengungkap sebuah fakta ataupun teori ataupun data yang ada sehingga hasilnya dapat berguna memperoleh informasi yang tepat dan nyata (Priadana, 2021)

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar secara online melalui *google form*. Populasi pada penelitian ini adalah Mahasiswa Generasi Z seluruh Universitas negeri dan swasta di Indonesia. Menurut Garaika & Darmanah (2019) dalam Marinu Warunu (2023) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

(Waruwu, 2023). Sampel pada penelitian ini adalah 98 mahasiswa univertitas negeri dan 103 mahasiswa universitas swasta di Indonesia. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik simple random sampling yaitu mengambil subjek secara random atau acak dengan karakteristik yang sudah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa langkah yaitu, mengadaptasi skala yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan, kemudian membuat kuesioner yang disebarakan secara online, setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis datang dengan menggunakan aplikasi olah data JASP.

HASIL

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 201 orang dengan responden perguruan tinggi negeri sebanyak 98 orang mahasiswa(48.75%) dan 103 orang mahasiswa(51.24%) dari perguruan tinggi swasta, jumlah ini lebih banyak dari jumlah perguruan tinggi swasta. Untuk mendapatkan hasil hubungan antara maka peneliti menggunakan uji korelasi pada data yang didapat.

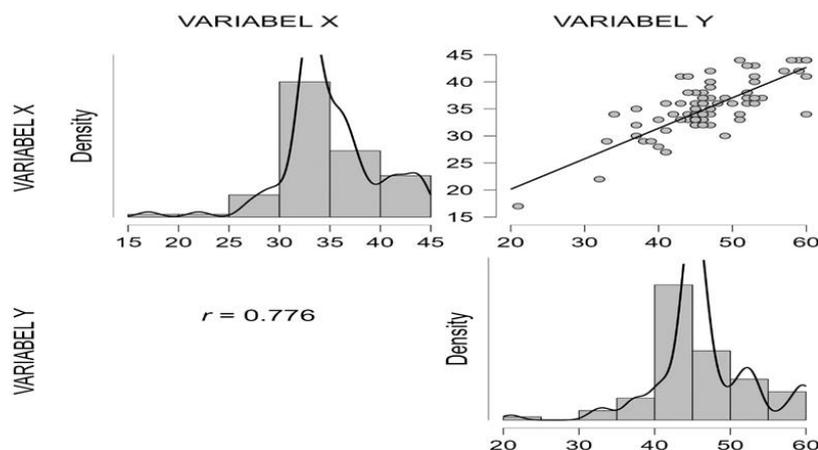
UJI KORELASI

TLC Dan SWE Pada Perguruan Tinggi Negeri

Tabel 1. Uji Korelasi

Variable		VARIABEL X	VARIABEL Y
1. VARIABEL X	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. VARIABEL Y	Pearson's r	0.776	—
	p-value	< .001	—

Person's r yang bernilai 0,776 menunjukkan bahwa hubungan antara TLC dan SWE di Perguruan Tinggi Negeri adalah positif dan cukup kuat. Nilai korelasi tersebut mendekati 1, yang menandakan bahwa semakin tinggi TLC, semakin tinggi pula SWE. Ini mengindikasikan bahwa tim yang memiliki kemampuan belajar yang baik cenderung berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, dan sebaliknya.

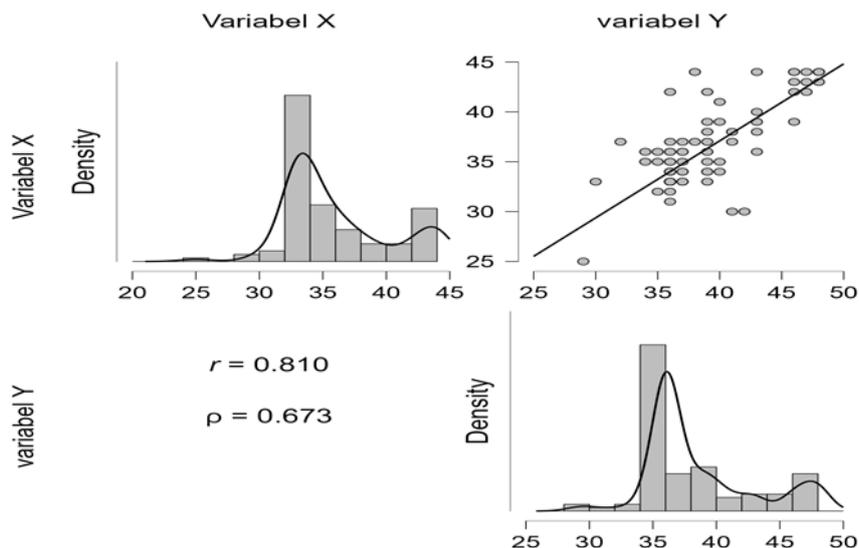


Gambar 1. TLC Dan SWE Pada Perguruan Tinggi Negeri

Tabel 2. Uji korelasi TLC Dan SWE Pada Perguruan Tinggi Swasta

Variable		Variabel X	variabel Y
1. Variabel X	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. variabel Y	Pearson's r	0.810***	—
	p-value	< .001	—

Person's r yang bernilai 0,810 menunjukkan bahwa hubungan antara TLC dan SWE di Perguruan Tinggi Swasta adalah positif dan cukup kuat. Nilai korelasi tersebut mendekati 1, yang menandakan bahwa semakin tinggi TLC, semakin tinggi pula SWE. Ini mengindikasikan bahwa tim yang memiliki kemampuan belajar yang baik cenderung berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, dan sebaliknya.



Gambar 2. TLC Dan SWE Pada Perguruan Tinggi Swasta

Tabel 3. Shapiro-Wilk Test for Bivariate Normality

		Shapiro-Wilk	P
Variabel X	Variabel Y	0,916	< 001

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai α sebesar 0,916 ($\alpha > 0,05$) yang artinya data telah terdistribusi dengan normal.

Tabel 6. TLC Dan SWE Pada Perguruan Tinggi Swasta

Shapiro-Wilk Test for Bivariate Normality

		<i>Shapiro-Wilk</i>	<i>P</i>
Variabel X	Variabel Y	0,869	< 001

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai α sebesar 0,869 ($\alpha > 0,05$) yang artinya data telah terdistribusi dengan normal.

Dari uji korelasi diatas dapat dilihat ada hubungan antara *Team Learning Capability* (TLC) dan *Supportive Work Environment* (SWE) yang ada diperguruan tinggi negeri dan swasta dimana jika p person lebih besar dari p value $< 0,01$ maka terdapat hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Pada TLC & SWE di perguruan tinggi negeri menunjukkan angka p person 0,776 dan pada perguruan tinggi swasta p person 0,810, maka hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara *Team Learning Capability* (TLC) dan *Supportive Work Environment* (SWE) pada universitas negeri maupun swasta di Indonesia. Dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang kuat antara kemampuan belajar tim (TLC) dan lingkungan kerja yang mendukung (SWE) baik di universitas swasta maupun negeri di Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *Team Learning Capability*, semakin tinggi pula tingkat *Supportive Work Environment* yang tercipta di lingkungan akademik tersebut, baik pada perguruan tinggi swasta maupun negeri.

PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Team Learning Capability* (TLC) dan *Supportive Work Environment* (SWE) yang ada di Perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia. Hasil yang diperoleh dari *Team Learning Capability* (TLC) dan *Supportive Work Environment* (SWE) didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Victoria et al. (2019) mendukung temuan yang telah ada dalam literatur mengenai keseimbangan (*ambidexterity*) dan kemampuan tim. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan belajar tim (*Team Learning Capability*/TLC) muncul melalui proses dan perilaku di dalam tim, di mana keputusan dibuat melalui pertukaran pengetahuan antara anggota tim. Oleh karena itu, tim harus dilihat sebagai sumber daya khusus yang memiliki potensi sebagai instrumen, seperti yang disarankan oleh (Batt-Rawden et al., 2019).

Penelitian ini didasarkan pada dua skala adaptasi yang dilakukan oleh Shanty Komalasari, dkk, (2023) yang berjudul *Adaptasi Alat Ukur Team Learning Capability* (TLC) pada Karyawan Generasi Z, Kemampuan pembelajaran tim atau *team learning capability* (TLC) adalah kapasitas anggota organisasi untuk menghindari membuat asumsi pribadi dan bebas berpikir bersama sebagai satu kesatuan organisasi. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah 11 item skala yang sudah di uji validitas dan realibilitasnya (Komalasari, Handoyo, Herachwati, et al., 2023). Skala yang selanjutnya adalah skala *Supportive Work Environment* (SWE) yang dilakukan oleh Shanty Komalasari, dkk, (2023) yang berjudul *Adapting the Supportive Work Environment Measurement Tool: Assessing Organizational Support in*

Generation Z, Menurut Naz et al., (2020) Lingkungan Kerja yang Mendukung (SWE) digambarkan sebagai kondisi kerja, meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan, hubungan yang sehat dan konstruktif antara rekan kerja dan atasan, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah 18 skala yang sudah di uji validitasnya (Komalasari, Handoyo, & Herachwati, 2023). Penelitian ini merupakan pembaharuan dari penelitian Adaptasi Alat Ukur *Team Learning Capability* (TLC) pada Karyawan Generasi Z dan *Adapting the Supportive Work Environment Measurement Tool: Assessing Organizational Support in Generation Z*, disini peneliti mencari apakah ada terdapat hubungan antara *Team Learning Capability* (TLC) dan *Supportive Work Environment* (SWE) yang diberikan kepada mahasiswa generasi Z pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kemampuan belajar tim (*Team Learning Capability* atau TLC) dan lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Work Environment* atau SWE) di perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan belajar tim berbanding lurus dengan peningkatan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini berlaku baik untuk mahasiswa perguruan tinggi negeri maupun swasta, dengan nilai korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat signifikan.

Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kemampuan belajar tim dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam konteks akademik. Dengan demikian, perguruan tinggi diharapkan dapat lebih fokus pada peningkatan TLC untuk memperbaiki dan mendukung SWE, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pengalaman belajar dan kinerja mahasiswa. Pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan belajar tim dapat menjadi strategi efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung di institusi pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbejule, A., Rapo, J., & Saarikoski, L. (2021). Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(7), 1425–1443. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-05-2020-0155>
- Alifa, S., & Rakhmawati, L. (2022). Pengaruh Supportive Work Environment (SWE) Terhadap Retensi Karyawan yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Pada Karyawan Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi ...*, 7(1), 147–165.
- Almeida, C. S. de, Miccoli, L. S., Andhini, N. F., Aranha, S., Oliveira, L. C. de, Artigo, C. E., Em, A. A. R., Em, A. A. R., Bachman, L., Chick, K., Curtis, D., Peirce, B. N., Askey, D., Rubin, J., Egnatoff, D. W. J., Uhl Chamot, A., El-Dinary, P. B., Scott, J.; Marshall, G., Prensky, M., ... Santa, U. F. De. (2016). THE EFFECT OF SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT AND WORKPLACE DIVERSITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT IN HOTEL INDUSTRY. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699.

- Amruddin, Roni Priyanda, Tri Siwi Agustina, N. S. A., & Ni Gusti Ayu Lia Rusmayani, Dwi Astarani Aslindar, Kori Puspita Ningsih, Siska Wulandari, Panji Putranto, Ira Yuniati, Ida Untari, Sari Mujiani, D. W. (2022). Metodologi Penelitian Kauntitatif. In F. Sukmawati (Ed.), *Pradina Pustaka* (Cet.I).
- Batt-Rawden, V. H., Lien, G., & Slåtten, T. (2019). Team learning capability – an instrument for innovation ambidexterity? *International Journal of Quality and Service Sciences*, 11(4), 473–486. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2019-0026>
- Cahyadi, L. (2021). Memahami Learning Organization. *Memahami Learning Organization Forum Ilmiah*, 18(9), 381–390.
- Fitriana, A., & Kurniasih, N. (2021). Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi Mahasiswa PAI yang Aktif Berorganisasi Di IAIG Cilacap). *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 44–58.
- Hulukati, W., & Djibran, M. R. (2018). Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling Teori Dan Praktik)*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v2n1.p73-80>
- Kabul, L. M. (2016). Organisasi Pembelajaran: Teori Dan Realita. *Journal Ilmiah Rinjani*, 3, 109–115.
- Komalasari, S., Handoyo, S., & Herachwati, N. (2023). Adapting the Supportive Work Environment Measurement Tool: Assessing Organizational Support in Generation Z. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 280–288. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.673>
- Komalasari, S., Handoyo, S., Herachwati, N., & others. (2023). Adaptasi Alat Ukur Team learning capability (TLC) Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Studia Insania*, 11(2), 69–80. <https://doi.org/10.18592/jsi.v11i1.10309>
- Komalasari, S., Hermina, C., Muhaimin, A., Alarabi, M. A., Apriliadi, M. R., Rabbani, N. P. R., & Mokodompit, N. J. D. (2022). Prinsip Character of A Leader pada Generasi Z. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 6(1), 77. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v6i1.4960>
- Lehmann-Willenbrock, N. (2017). Team learning: New insights through a temporal lens. *Small Group Research*, 48(2), 123–130. <https://doi.org/10.1177/1046496416689308>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- Priadana, S. dan D. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (ed.); Cet I). Pascal Books.
- Rahmani, S., & Prayoga, C. (2023). Employee Retention Model with Variables of a Supportive Work Environment Mediated By Organizational Involvement (Study at PT. Carana Bunga Persada). *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 2, 211–219. <https://doi.org/10.58526/jsret.v2i1.62>
- Ramadhan, B., & Ardiansyah, M. (2020). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *Jurnal UNM*, 8–9.
- Ratnasari, D., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of

- Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Bisnis* /, 17(2), 267–281.
- Rupčić, N. (2022). Team learning in the context of learning organizations. *Learning Organization*, 29(2), 191–201. <https://doi.org/10.1108/TLO-02-2022-278>
- Sartika, D., & Nengsi, A. R. (2022). Membangun Skill Kerjasama Tim Pada Mahasiswa Dalam Manajemen Kelompok Demi Peningkatan Efektifitas Tim Mencapai Tujuan. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 5(2), 142–149. <https://doi.org/10.47647/jsh.v5i2.927>
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29–44.
- Sutjianta, A. (2017). Hak cipta dan penggunaan kembali : Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah , memperbaiki , dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial , selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat ya. *Journal of Experimental Psychology: General*, 136(1), 23–42.
- Suyatna, A. (2017). *MEMBANGUN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS, KREATIF, KOLABORATIF, KOMUNIKATIF SISWA MELALUI PROSES PEMBELAJARAN*. 549, 40–42.
- Uun Hasanah. (2022). Negative Work Psychology Perspective and Work Environment on Performance. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 19–27.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 2896–2910.
- Wijaya, R. P. N. A. S., Indrowati, M., & Rinanto, Y. (2019). Keterampilan Kerjasama Siswa dalam Pembelajaran Biologi melalui Penerapan Cooperative Learning Tipe Student Team Achievement Divisions (STAD) dan Think Pair Share (TPS). *Proceeding Biology Education Conference*, 16(1), 64–68.
- Wilia Dossan. (2022). *PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN TEAM LEARNING TERHADAP KETERAMPILAN KOLABORATIF SISWA PADA MATA PELAJARAN PAI KELAS VIII DI SMP NEGERI 2 KEBUN TEBU LAMPUNG BARAT*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Yani Balaka. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (I. Ahmaddien (ed.); Cet.I). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Zaky, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis Dan Empiris. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316–326. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.25253>