

Supportive Organizational Environment dan Team Learning Capability sebagai Prediktor Self-Efficacy Mahasiswa Gen Z yang Berorganisasi di Kampus

Radina, Meliya Ashema Mahdina, Tisya Amanda, Siti Maysarah, Muhammad Bayu Buana
Fahmi, Shanty Komalasari*

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari, Indonesia

*Penulis kopartisipasi, Surel: meliyashma@gmail.com

Paper received: 17-04-2026; revised: 24-05-2026; accepted: 30-06-2026

Abstract

Generation Z students who are active in campus organizations often face dual challenges, namely balancing high academic demands with heavy organizational responsibilities. This challenging condition demands a robust sense of self-efficacy for them to cope effectively. Therefore, this study explores the determinants of self-efficacy among Generation Z students who are actively involved in student organizations. This quantitative study specifically aims to analyze and empirically test the influence of a supportive organizational environment and team learning capability on students' self-efficacy levels. Data collection was conducted through a survey using questionnaires distributed to 103 participants, who serve as board members of executive organizations at UIN Antasari Banjarmasin. The gathered data were statistically analyzed employing multiple linear regression techniques. Simultaneous testing results demonstrate that a supportive organizational environment and team learning capability collectively exert a significant impact on self-efficacy. Nevertheless, partial testing outcomes indicate that neither variable possesses a meaningful independent influence when operating alone. These findings emphasize that fostering student self-efficacy fundamentally necessitates an inseparable synergy between positive environmental support and collaborative team learning processes.

Keywords: campus organizations; gen Z students; self-efficacy; supportive organizational environment; team learning ability

Abstrak

Generasi Z yang aktif berorganisasi di kampus sering kali dihadapkan pada tantangan ganda, yakni menyeimbangkan tingginya beban tuntutan akademik dengan padatnya tanggung jawab organisasional. Kondisi ini menuntut adanya keyakinan diri yang kuat agar mereka mampu bertahan. Oleh karena itu, penelitian ini mengeksplorasi determinan *self-efficacy* pada mahasiswa Generasi Z yang terlibat aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Studi kuantitatif ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh *supportive organizational environment* dan *team learning capability* terhadap tingkat *self-efficacy* mahasiswa. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner kepada 103 partisipan, yang merupakan pengurus organisasi eksekutif di UIN Antasari Banjarmasin. Data yang terkumpul dianalisis secara statistik menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa *supportive organizational environment* dan *team learning capability* secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*. Namun demikian, hasil uji parsial mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang bermakna ketika beroperasi secara mandiri. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan *self-efficacy* mahasiswa sangat membutuhkan sinergi yang utuh dan tak

terpisahkan antara dukungan lingkungan organisasi yang positif dengan kolaborasi belajar di dalam tim.

Kata kunci: efikasi diri; kemampuan belajar tim; lingkungan organisasi yang mendukung; mahasiswa gen Z; organisasi kampus.

1. Pendahuluan

Organisasi kampus memegang peran penting sebagai tempat mahasiswa melatih *soft skills*, kepemimpinan, dan kesiapan mental sebelum terjun ke dunia kerja (Mayhew dkk., 2016). Saat ini, roda penggerak utama organisasi di kampus adalah mahasiswa dari generasi Z atau yang biasa disebut dengan gen Z. Generasi ini memiliki ciri khas, yakni sangat melek teknologi, memiliki kepedulian sosial yang tinggi, dan lebih menyukai suasana kerja yang santai namun kolaboratif (Seemiller & Grace, 2017). Di sisi lain, keterlibatan aktif dalam organisasi menuntut mahasiswa gen Z untuk mahir membagi waktu antara menyusun program kerja, menyelesaikan konflik keorganisasian, dan mengejar target akademik perkuliahan yang padat (Lia Rahayu dkk., 2025). Menghadapi beban tugas ganda tersebut, keberhasilan mahasiswa sangat dipengaruhi oleh *self-efficacy* atau efikasi diri, yakni keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memobilisasi motivasi dan kognitif dalam mencapai tujuan tertentu (Andi, 2020; Bandura, 1997). Tingkat *self-efficacy* inilah yang pada akhirnya menentukan apakah seorang mahasiswa gen Z mampu bertahan menghadapi stres, berani mengambil inisiatif, dan menyelesaikan tugas-tugas organisasinya secara maksimal (Schunk & DiBenedetto, 2020; Waddington, 2023).

Namun, dinamika di lapangan menunjukkan kemunculan permasalahan yang bertolak belakang dengan harapan tersebut. Banyak pengurus organisasi dari kalangan gen Z justru menunjukkan rendahnya *self-efficacy*. Fenomena yang sering muncul adalah mahasiswa merasa selalu terbebani (*overwhelmed*), panik saat mendekati tenggat waktu, atau memilih lari dari tanggung jawab karena takut berbuat salah (APA, 2020). Penurunan rasa percaya diri ini berdampak buruk bagi roda organisasi, yang mengakibatkan tingginya angka *burnout*, menurunnya partisipasi aktif, hingga keputusan mahasiswa untuk mundur secara teratur sebelum masa jabatannya selesai (Setyaputri dkk., 2022). Gejala menurunnya *self-efficacy* ini tidak muncul dengan sendirinya, melainkan sangat dipengaruhi oleh ekosistem sosial dan budaya kerja di dalam organisasi yang kurang suportif.

Untuk memahami bagaimana rendahnya keyakinan diri ini terbentuk dan dapat diintervensi, model teoretik *Social Cognitive Theory* yang digagas oleh Albert Bandura (1997) menyediakan asumsi dasar yang komprehensif. Bandura (1997) menegaskan bahwa *self-efficacy* tidak muncul di ruang hampa, melainkan dibentuk oleh akumulasi empat sumber utama, yaitu *mastery experience* yang berfokus pada pengalaman keberhasilan

masa lalu, *vicarious learning* atau *experience* yang melibatkan proses belajar melalui pemodelan sosial, *verbal persuasion* yang berupa dukungan sosial atau umpan balik positif dari lingkungan, serta *physiological and affective states* yang merepresentasikan kondisi fisik dan emosional individu saat menghadapi tantangan. Dalam konteks dinamika organisasi mahasiswa, fluktuasi keempat sumber pembentuk efikasi diri ini secara teoritis sangat dipengaruhi oleh faktor ekosistem lingkungan kerja serta kapasitas kelompok tempat mahasiswa tersebut berinteraksi sehari-hari.

Sumber *verbal persuasion* dalam teori Bandura (1997) secara teoretis berkaitan erat dengan keberadaan lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*). Dalam konteks organisasi, *supportive work environment* mengacu pada kondisi lingkungan yang memberikan dukungan kepada anggotanya melalui hubungan interpersonal yang positif, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi individu, ketersediaan sumber daya, serta adanya bantuan dan perhatian dari pemimpin maupun rekan kerja sehingga anggota merasa dihargai, aman, dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal (Naz dkk., 2020). Lingkungan yang suportif tersebut menjadi salah satu bentuk *verbal persuasion* karena individu memperoleh dorongan, penguatan, serta umpan balik positif dari lingkungan sosialnya yang dapat meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri (Bandura, 1997).

Menurut Ye dkk. (2022), dukungan organisasional berupa dorongan moral, penyediaan fasilitas, serta hubungan interpersonal yang positif bertindak sebagai stimulasi eksternal yang nyata bagi individu. Ketika pengurus organisasi menerima apresiasi dari ketua, bimbingan yang konstruktif dari pembina, serta validasi dari rekan sejawat, mereka sejatinya sedang menerima persuasi verbal (*verbal persuasion*) sekaligus dukungan sosial (*social support*) yang masif (Andi, 2020; Ye dkk., 2022). Bentuk dukungan lingkungan yang optimal ini secara langsung juga mampu mereduksi ketegangan psikologis (*physiological states*), sehingga mahasiswa tidak mudah merasa cemas, panik, ataupun merasa berjuang sendirian saat menghadapi tenggat waktu program kerja yang padat (APA, 2020).

Sementara itu, *team learning capability* merupakan kemampuan suatu tim untuk menciptakan proses belajar bersama melalui aktivitas berbagi pengetahuan, refleksi, diskusi terbuka, pemberian umpan balik, serta evaluasi bersama terhadap pengalaman kerja sehingga tim mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan (Edmondson, 1999). Dalam perspektif *Social Cognitive Theory*, proses belajar bersama tersebut menyediakan kesempatan bagi individu untuk mengamati keberhasilan maupun strategi yang digunakan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini selaras dengan sumber pembentukan *self-efficacy*, yaitu *vicarious experience*, di mana individu

mengembangkan keyakinan terhadap kemampuannya melalui proses observasi terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki karakteristik serupa (Bandura, 1997). Kaitan antara kemampuan belajar tim (*team learning capability*), *vicarious experience*, dan *self-efficacy* dapat dijelaskan melalui dinamika kolaborasi kelompok. Proses *team learning* terjadi ketika anggota tim bersedia saling berbagi pengetahuan, mengevaluasi kesalahan bersama tanpa penghakiman, dan beradaptasi secara kolektif terhadap perubahan (Edmondson, 1999).

Meskipun jalinan teoretis antara dukungan lingkungan, belajar tim, dan efikasi diri tampak mapan, terdapat celah empiris (*gap*) yang mendasar pada literatur terdahulu yang sekaligus menjadi dasar *novelty* penelitian ini. Mayoritas kajian terdahulu mengenai *supportive work environment* dan *team learning capability* lebih banyak dieksplorasi pada sektor korporat formal industri berskala besar atau organisasi profit konvensional (misalnya, Komalasari dkk., 2025; Naz dkk., 2020). Konteks tersebut memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan organisasi kemahasiswaan. Pengurus organisasi kampus eksekutif bekerja secara *volunteer* (sukarela) tanpa kompensasi finansial, namun dihadapkan pada tekanan ganda yang konstan antara target program kerja dan tuntutan akademik (Lia Rahayu dkk., 2025).

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu mengenai *self-efficacy* mahasiswa cenderung mengujinya secara parsial atau menempatkannya murni sebagai variabel personal yang berdiri sendiri (Andi, 2020; Rahmawati & Korika Swasti, 2025). Jarang ada penelitian yang mengintegrasikannya secara simultan dengan variabel ekosistem sosial (*supportive work environment*) dan variabel operasional kelompok (*team learning capability*) dalam satu model prediktor terpadu, khususnya pada populasi mahasiswa generasi Z yang dikenal memiliki preferensi kerja kolaboratif namun rentan secara emosional (APA, 2020; Seemiller & Grace, 2017).

Melalui pemahaman mengenai celah empiris (*research gap*) tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara spesifik dan integratif sejauh mana lingkungan kerja yang suportif serta kapasitas pembelajaran tim berkontribusi dalam membentuk efikasi diri pada kalangan mahasiswa gen Z yang aktif dalam dinamika organisasi eksekutif di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin. Secara operasional, penguatan lingkungan yang suportif dan budaya belajar tim ditempatkan sebagai solusi alternatif untuk mengatasi kerentanan mental mahasiswa. Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan acuan nyata bagi pembina maupun ketua organisasi kampus dalam merancang *support system* yang sehat, sehingga mental mahasiswa gen Z dapat lebih tangguh dalam menghadapi dinamika keorganisasian saat ini dan di masa depan (Ristianti, 2022; Sari dkk., 2025).

2. Metode

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif melalui desain korelasional yang bertujuan untuk menguji peran *supportive organizational environment* dan *team learning capability* sebagai prediktor *self-efficacy* mahasiswa gen Z yang berorganisasi eksekutif (Creswell & Creswell, 2017). Penelitian dilaksanakan di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin dengan waktu pelaksanaan menyesuaikan periode untuk pengumpulan data. Pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2013) berdasarkan ketersediaan partisipan yang memenuhi kriteria.

Penentuan kelayakan jumlah sampel merujuk pada kaidah Tabachnick dan Fidell (Tabachnick & Fidell, 2013) untuk analisis multivariat, yaitu $N > 50 + 8m$ (di mana m adalah jumlah variabel prediktor). Berdasarkan dua variabel prediktor dalam penelitian ini, batas minimal sampel adalah 66 partisipan. Pada penelitian ini, partisipan yang terlibat dan telah memenuhi syarat sebanyak 106 partisipan.

Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa aktif gen Z (kelahiran 1997-2012) yang berusia 18-25 tahun dan berada di semester 1 hingga 8. Kriteria inklusi yang ditetapkan mengharuskan subjek sedang atau pernah menjadi pengurus organisasi eksekutif mahasiswa, yaitu SEMA, DEMA, dan HMJ, baik di tingkat universitas maupun fakultas, dengan masa keanggotaan minimal satu tahun.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala likert lima poin yang telah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia dan disesuaikan redaksinya dengan konteks mahasiswa yang berorganisasi eksekutif. Variabel prediktor terdiri dari *supportive organizational environment* yang diadaptasi dari alat ukur Naz dkk. (2020) dan *team learning capability* yang diukur menggunakan skala dari Komalasari dkk., (2023). Sementara itu, variabel dependen *self-efficacy* diukur menggunakan *General Self-Efficacy Scale* yang dikembangkan oleh Bosscher & Smit, (1998).

Dalam proses adaptasi ke versi bahasa Indonesia, pengujian validitas asli dari instrumen-instrumen ini dilakukan melalui metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atau *Structural Equation Modeling* (SEM). Pada skala *Supportive Organizational Environment* (SWE) misalnya, validitas konstruk dievaluasi berdasarkan nilai *loading factor* di atas 0,5 dengan capaian indeks *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,514 setelah item yang tidak fit dikeluarkan dari model. Selaras dengan hal tersebut, skala *Team Learning Capability* (TLC) menghasilkan nilai muatan faktor antara 0,524 hingga 0,769 dan indeks AVE sebesar 0,519, sehingga seluruh 11 itemnya dinyatakan valid tanpa ada yang digugurkan dari model konstruk. Sementara itu, untuk skala *self-efficacy*, validitasnya

mengacu pada penelitian induk yang menyatakan bahwa keseluruhan alat ukur tersebut telah teruji valid untuk mengukur konstruk psikologis yang bersangkutan.

Prosedur penelitian diawali dengan persiapan dan adaptasi instrumen, lalu dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring kepada subjek yang memenuhi kriteria. Sebelum pengisian, partisipan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diminta memberikan persetujuan sukarela. Data yang telah terkumpul dan dinyatakan lengkap selanjutnya dianalisis. Tahap awal analisis dilakukan melalui uji deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dan variabel penelitian. Setelah itu, analisis dilanjutkan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 (Field, 2013). Analisis ini dilakukan untuk menghitung hubungan antarvariabel sekaligus mengetahui besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap *self-efficacy* mahasiswa pengurus organisasi (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Uji Prasyarat Analisis

Bagian ini menguraikan hasil pengolahan data lapangan beserta pembahasan mengenai keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Pemaparan temuan disajikan secara sistematis melalui dua tahapan utama. Pembahasan dimulai dengan Hasil Uji Prasyarat Analisis, yang memaparkan gambaran deskriptif karakteristik skor partisipan serta serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, analisis beralih pada Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Regresi untuk membedah keeratan hubungan serta kontribusi pengaruh *supportive organizational environment* dan *team learning capability* terhadap *self-efficacy* mahasiswa, baik secara simultan maupun parsial.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* mahasiswa secara umum berada pada kategori sedang (Tabel 3).

Tabel 1

Kategorisasi Variabel Self-Efficacy (Y)

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Rendah	< 33,03	23	22,3%
Sedang	33,03 - 48,81	59	57,3%
Tinggi	≥ 48,81	21	20,4%
Total		103	100%

Sementara, pada variabel *supportive organizational environment* ditemukan berada pada kategori sedang (57,3%) (Tabel 2).

Tabel 2*Kategorisasi Variabel Supportive Organizational Environment (X1)*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Rendah	< 52,80	17	16,5%
Sedang	52,80 - 72,25	66	64,1%
Tinggi	≥ 72,25	20	19,4%
Total		103	100%

Selanjutnya, variabel *team learning capability* didominasi oleh kategori sedang, yaitu sebesar 61,2% (Tabel 3). Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa partisipan secara keseluruhan telah memiliki *self-efficacy*, *supportive organizational environment*, serta *team learning capability* yang cukup baik, namun belum sepenuhnya mencapai kategori tinggi.

Tabel 3*Kategorisasi Variabel Team Learning Capability (X2)*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Rendah	< 36,80	20	19,4%
Sedang	36,80 - 49,08	63	61,2%
Tinggi	≥ 49,08	20	19,4%
Total		103	100%

Selain itu, variabel *supportive organizational environment* menunjukkan penyebaran skor yang cukup luas, yang mengindikasikan adanya perbedaan persepsi terhadap dukungan lingkungan organisasi yang dirasakan. Variabel *team learning capability* memiliki penyebaran data yang relatif lebih homogen sehingga menggambarkan kemampuan pembelajaran tim yang cenderung serupa. Sementara itu, variabel *self-efficacy* menunjukkan variasi skor yang cukup beragam, yang mencerminkan adanya perbedaan tingkat keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi tugas organisasi.

Tabel 4*Hasil Analisis Deskriptif*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Supportive Organizational Environment (X1)</i>	41,00	80,00	62,5243	9,72751
<i>Team Learning Capability (X2)</i>	33,00	55,00	42,9417	6,13704
<i>Self-Efficacy (Y)</i>	25,00	55,00	40,9223	7,88979

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Pada uji normalitas, residual data dinyatakan terdistribusi normal karena nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,062 (> 0,05). Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *supportive organizational*

environment dengan *self-efficacy* memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,578, sedangkan hubungan antara *team learning capability* dengan *self-efficacy* sebesar 0,174. Kedua nilai tersebut $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat linear.

Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gangguan multikolinearitas antarvariabel independen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* sebesar 0,465 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 2,149 yang lebih kecil dari 10,00. Pada uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,140 untuk variabel *supportive organizational environment* dan 0,648 untuk variabel *team learning capability*, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga varians residual dapat dikatakan homogen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan pada pengujian hipotesis lebih lanjut.

3.2 Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, sebelumnya digunakan untuk melihat nilai *r* (*Zero-order*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yang kemudian dilanjutkan dengan uji regresi (uji *F* dan uji *t*) untuk mengevaluasi dampak prediktif secara simultan maupun parsial.

Tabel 5

Matriks Korelasi Antar Variabel

Variabel	1	2	3
<i>Self-Efficacy</i> (Y)	1	0,268	0,276
<i>Supportive Organizational Environment</i> (X1)	0,268	1	-
<i>Team Learning Capability</i> (X2)	0,276	-	1

Berdasarkan hasil uji korelasi bivariat, *supportive organizational environment* menunjukkan hubungan positif dengan *self-efficacy* sebesar $r = 0,268$, sedangkan *team learning capability* memiliki hubungan positif sebesar $r = 0,276$ terhadap *self-efficacy* (Tabel 5). Kedua koefisien tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel berada pada kategori lemah dengan arah positif, sehingga semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap lingkungan organisasi yang mendukung maupun kemampuan belajar tim, maka cenderung diikuti oleh peningkatan *self-efficacy*. Namun, signifikansi hubungan tersebut tidak dapat disimpulkan hanya berdasarkan nilai koefisien korelasi. Oleh sebab itu, pengujian signifikansi hubungan selanjutnya dievaluasi melalui analisis regresi linear berganda.

Tabel 6*Hasil Analisis Regresi Linear Berganda*

Variabel	Koefisien Beta (B)	t-hitung	Sig. (Parsial)	F- hitung	Sig. (Simultan)	R Square
(Constant)	24,223	4,383	0,000	4,674	0,011	0,085
<i>Supportive Organizational Environment (X1)</i>	0,115	1,013	0,314			
<i>Team Learning Capability (X2)</i>	0,221	1,228	0,222			

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F sebesar 4,674 dengan taraf signifikansi 0,011 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri atas variabel *supportive organizational environment* dan *team learning capability* secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi *self-efficacy* mahasiswa. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial *supportive organizational environment* ($t = 1,013$; $p = 0,314$) maupun *team learning capability* ($t = 1,228$; $p = 0,222$) belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel memiliki pengaruh saat bersama-sama, kontribusi unik masing-masing prediktor terhadap *self-efficacy* belum cukup kuat untuk mencapai signifikansi statistik. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 24,223 + 0,115X_1 + 0,221X_2$ (Tabel 6).

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,085 menunjukkan bahwa *supportive organizational environment* dan *team learning capability* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 8,5% variasi *self-efficacy* pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. Dengan demikian, masih terdapat 91,5% variasi *self-efficacy* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keyakinan mahasiswa dalam menjalankan peran sebagai pengurus organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang suportif maupun kemampuan belajar tim, tetapi juga oleh berbagai faktor personal dan kontekstual lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa resiliensi, regulasi diri (*self-regulation*), stres akademik, kecerdasan emosional, pengalaman berorganisasi, dukungan sosial dari keluarga maupun teman sebaya, serta kemampuan mengelola berbagai tuntutan akademik dan organisasi secara bersamaan. Oleh karena itu, meskipun model penelitian menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan, *supportive organizational environment* dan *team learning capability* bukan merupakan determinan utama dalam membentuk *self-efficacy* mahasiswa yang aktif berorganisasi.

3.3 Pembahasan

Temuan penelitian ini menghadirkan diskursus yang menarik terkait dinamika psikologis mahasiswa gen Z di dalam organisasi kampus. Pengujian secara parsial

menunjukkan bahwa *supportive organizational environment*, atau *team learning capability* saja, ternyata tidak cukup kuat untuk mendongkrak efikasi diri (*self-efficacy*) mahasiswa. Hasil yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor lingkungan organisasi, tetapi juga oleh berbagai faktor personal lainnya. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* terbentuk melalui interaksi berbagai sumber pengalaman, seperti *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, serta *physiological and affective states*, sehingga *supportive organizational environment* maupun *team learning capability* secara terpisah belum cukup untuk meningkatkan *self-efficacy* secara signifikan. Hal ini menjadi jawaban atas fenomena di lapangan dimana fasilitas organisasi yang memadai sering kali tidak sejalan dengan tingginya performa anggotanya apabila iklim belajarnya tidak terbentuk, mengingat mahasiswa gen Z menghadapi beban tugas ganda yang kompleks (Lia Rahayu dkk., 2025).

Namun, ketika kedua elemen ini dipadukan, yakni saat organisasi mampu menyediakan lingkungan yang mendukung secara emosional (Andi, 2020) sekaligus memfasilitasi anggotanya untuk saling mengevaluasi dan belajar bersama tanpa penghakiman (Edmondson, 1999), barulah muncul pengaruh yang signifikan secara simultan. Temuan ini membuktikan bahwa bagi gen Z yang memiliki preferensi kerja kolaboratif (Seemiller & Grace, 2017), efikasi diri tidak dibentuk melalui dukungan satu arah dari atasan atau fasilitas semata. *Self-efficacy* mereka baru akan terbangun secara efektif melalui ekosistem yang terintegrasi, sejalan dengan temuan Ye dkk., (2022) dan Ito dkk., (2024) bahwa otonomi dan dukungan organisasional merupakan fondasi psikologis yang krusial. Dalam kondisi lingkungan yang holistik inilah, mahasiswa mampu memobilisasi motivasi dan kognitifnya secara optimal (Bandura, 1997).

Meskipun kombinasi variabel dalam penelitian ini memberikan sumbangsih sebesar 8,5%, temuan tersebut tetap menunjukkan bahwa *supportive organizational environment* dan *team learning capability* memiliki peran dalam pembentukan *self-efficacy* mahasiswa gen Z di organisasi kampus. Lingkungan organisasi yang memberikan dukungan emosional, rasa aman, serta kesempatan untuk belajar bersama dapat membantu mahasiswa lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan akademik dan organisasi secara bersamaan.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *self-efficacy* mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi, tetapi juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini terlihat dari besarnya kontribusi variabel lain sebesar 91,5% yang belum dijelaskan dalam model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kondisi psikologis individu, pengalaman organisasi, kemampuan *coping*, tingkat stres akademik, maupun dukungan sosial dari lingkungan sekitar.

Dengan demikian, *supportive organizational environment* dan *team learning capability* bukan menjadi faktor utama yang secara mandiri menentukan *self-efficacy* mahasiswa, tetapi keduanya tetap memiliki kontribusi ketika hadir secara bersamaan dalam lingkungan organisasi yang mendukung.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, *supportive organizational environment* dan *team learning capability* secara kolektif (simultan) terbukti berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* mahasiswa gen Z di organisasi kampus, dengan sumbangan kontribusi sebesar 8,5%. Namun, secara individu (parsial), masing-masing variabel tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ketika dianalisis secara terpisah.

Sebagai langkah rekomendatif, pengurus dan pembina organisasi kampus perlu menciptakan ekosistem kerja yang secara bersamaan mengintegrasikan dukungan emosional dengan budaya belajar tim yang adaptif. Hal ini juga menunjukkan bahwa determinan lain dari model penelitian memiliki peran yang lebih dominan, yaitu sebesar 91,5% dalam memengaruhi *self-efficacy*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti resiliensi personal, stresor akademik, maupun dukungan keluarga.

Daftar Rujukan

- Andi, Y. (2020). Pengaruh dukungan sosial self esteem dan self efficacy terhadap burnout mahasiswa studi kasus pada mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. *Universitas Islam Malang*.
https://www.academia.edu/80970766/Pengaruh_Dukungan_Sosial_Self_Esteem_Dan_Self_Efficacy_Terhadap_Burnout_Mahasiswa_Studi_Kasus_Pada_Mahasiswa_Jurusan_Manajemen_Fakultas_Ekonomi_Dan_Bisnis_Universitas_Islam_Malang
- APA. (2020, Oktober). *Stress in America™ 2020: A National Mental Health Crisis*.
<https://www.apa.org>.
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2020/report-october>
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi Ed 2*. Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.
- Bosscher, R. J., & Smit, J. H. (1998). Confirmatory factor analysis of the General Self-Efficacy Scale. *Behaviour Research and Therapy*, 36(3), 339–343.
[https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(98\)00025-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(98)00025-4)
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate: Dengan program IBM SPSS 25* (9th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ito, T., Umemoto, T., & Nakaya, M. (2024). Providing and receiving of autonomy support promotes self-efficacy and value for group activities in university and the workplace. *International Journal of Educational Research Open*, 7, 100339. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100339>
- Komalasari, S., Handoyo, S., & Herachwati, N. (2023). Adaptasi alat ukur team learning capability (TLC) pada karyawan generasi Z. *Jurnal Studia Insania*, 11(1), 69–80. <https://doi.org/10.18592/jsi.v11i1.10309>
- Komalasari, S., Handoyo, S., & Herachwati, N. (2025). Empowering leadership and work engagement among generation Z in the Indonesian coal mining industry: A multilevel model analysis. *The Journal of Behavioral Science*, 20(3), 75–90. <https://doi.org/10.69523/tjbs.2025.285609>
- Lia Rahayu, Jesi Alexander Alim, & Zakiah Ulya. (2025). Analisis konflik peran antara aktivitas akademik dan organisasi serta dampaknya terhadap pengembangan diri mahasiswa PGSD. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(4), 174–183. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i4.2417>
- Mayhew, M. J., Rockenbach, A. N., Bowman, N. A., Seifert, T. A. D., & Wolniak, G. C. (2016). *How college affects students: 21st century evidence that higher education works*. John Wiley & Sons.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee retention: Role of organizational commitment and person–organization fit as mediators. *Sage Open*, 10(2), 2158244020924694. <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- Rahmawati, S., & Korika Swasti, I. (2025). Komitmen organisasional dipengaruhi kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Self-Efficacy. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 248–258. <https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12279>
- Risianti, D. H. (2022). Online counseling as a service in college: A generation Z perspective. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 798–808.
- Sari, R. M., Raditia, R. D., Putri, S. H., Yudrison, Salsabilla Ummara, Delmira Syafrini, & Bunga Dinda Permata. (2025). Resiliensi sosial mahasiswa di lingkungan Fakultas Ilmu

- Sosial Universitas Negeri Padang pasca perceraian orang tua. *Social mpirical*, 2(2), 435–446. <https://doi.org/10.24036/scemp.v2i2.184>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2017). Generation Z: Educating and engaging the next generation of students. *About Campus*, 22(3), 21–26. <https://doi.org/10.1002/abc.21293>
- Setyaputri, N. Y., Khususiyah, K., & Ayuningtyas, P. (2022). Skala pengukuran burnout mahasiswa dalam penyelesaian skripsi: Instrumen pendukung pengembangan “BAPER.” *Nusantara of Research : Jurnal Hasil-hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(1), 74–81. <https://doi.org/10.29407/nor.v9i1.16905>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. <http://archive.org/details/buku-metode-penelitian-sugiyono>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237–240. <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>
- Ye, L., Kuang, M., & Liu, S. (2022). ICT self-efficacy, organizational support, attitudes, and the use of blended learning: An exploratory study based on english teachers in basic education. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941535>