

PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA (BEM) FAKULTAS VOKASI UNIVERSITAS AIRLANGGA

Rifki Rachmadian Susanto¹, Muchammad Bagus Aqhila², Amaliyah³, Erindah Dimisyqiyani⁴
Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya,
Indonesia

*Corresponding author: rifki.rachmadian.susanto-2024@vokasi.unair.ac.id,
muchammad.bagus.aqhila-2024@vokasi.unair.ac.id, amaliyah@vokasi.unair.ac.id,
erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id

ABSTRACT

Members of the Student Executive Board (BEM) work without financial compensation while balancing their academic workload, so their performance depends heavily on the organizational environment. This study aims to analyze the effect of the organizational environment on the performance of BEM members at the Faculty of Vocational Studies, Universitas Airlangga. It is grounded in organizational behavior theory, with the organizational environment comprising physical, social, and non-physical dimensions, and member performance measured through quantity, quality, timeliness, responsibility, and participation. Previous studies (Wowor et al., 2021; Innayaturrosidah & Uyun, 2024; Fahari & Kasmari, 2024) have been dominated by organizational culture and organization-level performance. This study employs a quantitative survey approach with 60 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire distributed in person and online, then analyzed in SPSS through validity, reliability, normality, linearity, and simple linear regression tests. The results show that all instruments are valid and reliable (Cronbach's Alpha of 0.903 and 0.909). The organizational environment has a positive and significant effect on member performance ($Y = 14.267 + 0.867X$; $t = 9.252$; $p < 0.001$), with a contribution of 59.6%. Thus, the more conducive the organizational environment, the higher the performance of BEM members.

Keywords: organizational environment, member performance, BEM, student organization, organizational behavior

ABSTRAK

Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) bekerja tanpa imbalan finansial dan harus membagi waktu dengan perkuliahan, sehingga kinerjanya sangat bergantung pada lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja anggota BEM Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Kajian ini berlandaskan teori perilaku organisasi, dengan lingkungan organisasi mencakup dimensi fisik, sosial, dan nonfisik, serta kinerja diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan partisipasi. Penelitian terdahulu (Wowor dkk., 2021; Innayaturrosidah & Uyun, 2024;

Article history

Received: Oktober 2026
Reviewed: Oktober 2026
Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Fahari & Kasmari, 2024) masih didominasi budaya organisasi dan kinerja tingkat organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 responden yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang dibagikan secara langsung dan daring, kemudian dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan seluruh instrumen valid dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,903 dan 0,909). Lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota ($Y = 14,267 + 0,867X$; $t = 9,252$; $p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 59,6%. Dengan demikian, semakin kondusif lingkungan organisasi, semakin tinggi kinerja anggota BEM.

Kata kunci: lingkungan organisasi, kinerja anggota, BEM, organisasi kemahasiswaan, perilaku organisasi.

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan menjadi tempat mahasiswa melatih kepemimpinan dan kerja sama tim sambil belajar bertanggung jawab secara sosial. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memegang posisi sentral di antara organisasi tersebut, sebab BEM merancang dan menjalankan program kerja untuk seluruh mahasiswa di tingkat fakultas. BEM Fakultas Vokasi Universitas Airlangga menjalankan peran itu lewat banyak program. Pada salah satu kabinetnya, BEM Vokasi UNAIR menyusun sembilan program kerja unggulan yang terkait dengan lima indikator SDGs, antara lain workshop kewirausahaan Vokasi Creative Festival dan proyek pembangunan desa Vocational Social Project. Program sebanyak itu baru berjalan kalau anggotanya bekerja di lapangan; rancangan yang baik saja tidak cukup, sehingga kinerja anggota ikut menentukan hasil BEM Fakultas Vokasi.

Kinerja anggota organisasi mahasiswa berarti sejauh mana anggota menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya demi tujuan organisasi. Anggota BEM tidak digaji, tidak terikat kontrak, dan masih harus membagi waktu dengan kuliah. Karena itu, yang membuat mereka bertahan dan mau mencurahkan tenaga sangat menentukan, dan faktor tersebut adalah lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi meliputi semua kondisi di sekitar anggota yang memengaruhi cara kerja mereka. Sisi fisiknya berupa sekretariat dan fasilitas; sisi non fisiknya berupa hubungan antar anggota, komunikasi, kepemimpinan, dukungan sosial, dan suasana kerja. Tanpa insentif finansial, lingkungan organisasi bisa menjadi penentu utama apakah anggota bekerja optimal atau hanya hadir secara administratif.

Gejala melemahnya partisipasi sudah terlihat di lingkungan UNAIR sendiri. Presiden BEM FPK UNAIR periode 2026 mengakui bahwa menurunnya minat mahasiswa untuk bergabung menjadi tantangan pertama kepemimpinannya. Fakultas lain mengalami hal serupa: BEM FST kekurangan pendaftar, baik untuk anggota maupun calon ketua dan wakil ketua. Kondisi ini belum tentu mencerminkan BEM Fakultas Vokasi, tetapi polanya patut diwaspadai karena organisasi mahasiswa tampak kesulitan menarik dan mempertahankan anggota. Jumlah anggota yang menyusut sering berkaitan dengan mutu pengalaman berorganisasi, sehingga pertanyaan tentang pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja anggota layak diajukan. Di Fakultas Vokasi, alasannya lebih kuat lagi. Mahasiswa diploma menempuh studi yang relatif singkat dan

sibuk dengan praktikum serta magang, jadi waktu berorganisasi mereka terbatas, dan lingkungan organisasi yang mampu menjaga keterlibatan anggota menjadi lebih penting.

Persoalan serupa tercatat di kampus lain. Penelitian di Universitas Muhammadiyah Surakarta melaporkan bahwa sebagian BEM fakultas di sana berkinerja kurang optimal, antara lain karena struktur organisasi yang dinilai kurang efektif dan partisipasi anggota yang rendah. Jarak antara kinerja yang diharapkan dan yang tercapai ternyata bukan masalah satu kampus; gejalanya berulang pada BEM fakultas. Berbagai penelitian terdahulu sudah mencoba menjelaskannya dengan variabel organisasional, dan uraian berikut menunjukkan celah yang hendak diisi penelitian ini.

Wowor dkk. (2021) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota dalam "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota (Survei Badan Eksekutif Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta)". Mereka mensurvei 67 anggota BEM Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta dan menganalisisnya dengan regresi linear sederhana. Budaya organisasi terbukti mempengaruhi kinerja anggota (F hitung 33,321; signifikansi 0,000). Desainnya sama dengan penelitian ini dan subjeknya sama-sama anggota BEM, tetapi cakupannya hanya BEM tingkat program studi dan hanya satu variabel, yakni budaya organisasi.

Innayaturrosidah dan Uyun (2024), meneliti Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta, memakai pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda dan skala psikologis sebagai alat ukur. Sampelnya 88 pengurus dari populasi 720 pengurus BEM tingkat fakultas. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan sumbangan efektif kedua variabel sebesar 51,5%. Temuan itu menunjukkan bahwa faktor internal menyumbang banyak pada kinerja BEM fakultas, tetapi yang diukur adalah kinerja organisasi secara utuh, bukan kinerja tiap anggota.

Fahari dan Kasmari (2024) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan organisasi terhadap kinerja organisasi pada lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 80 anggota lembaga kemahasiswaan sebagai sampel dan menerapkan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini relevan karena menempatkan lingkungan organisasi sebagai salah satu faktor yang dikaitkan dengan kinerja dalam konteks lembaga kemahasiswaan. Namun, terdapat perbedaan pada unit analisis yang digunakan. Fahari dan Kasmari mengukur kinerja pada tingkat organisasi serta menguji lingkungan organisasi bersama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan penelitian ini memusatkan perhatian pada kinerja anggota secara individual dengan lingkungan organisasi sebagai satu-satunya variabel independen. Perbedaan tersebut memberikan ruang untuk melihat kontribusi lingkungan organisasi secara lebih spesifik terhadap kinerja anggota BEM.

Ketiga penelitian itu punya banyak kesamaan. Semuanya memakai pendekatan kuantitatif berbasis survei pada pengurus atau anggota organisasi mahasiswa, dan semuanya menemukan bahwa faktor internal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bedanya ada pada variabel dan unit analisis: Wowor dkk. serta Innayaturrosidah dan Uyun berfokus pada budaya organisasi, sedangkan Fahari dan Kasmari memakai model berganda yang memuat lingkungan kerja atau variabel lain. Keterbatasannya pun mirip. Sampelnya kecil dan berasal

dari satu institusi, sehingga hasilnya sulit digeneralisasi; sebagian penelitian mengukur kinerja di level organisasi, bukan anggota. Lingkungan organisasi belum pernah diuji sebagai variabel tunggal pada BEM fakultas, jadi sumbangannya tidak terpisah dari variabel lain, dan konteks BEM fakultas di rumpun vokasi sama sekali belum tersentuh.

Telah tersebut memperlihatkan tiga celah. Penelitian terdahulu didominasi budaya organisasi, sementara lingkungan organisasi dengan dimensi fisik dan nonfisiknya belum menjadi fokus pada BEM fakultas. Kinerja pun lebih sering diukur di tingkat organisasi, padahal keberhasilan program bergantung pada kontribusi anggota secara individu. Terakhir, belum ada kajian di BEM Fakultas Vokasi UNAIR, yang mahasiswanya berorientasi praktik dan bermasa studi singkat sehingga dinamika keterlibatannya berbeda dari mahasiswa program akademik; di sisi lain, gejala menurunnya minat berorganisasi sudah dilaporkan di beberapa fakultas UNAIR.

Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji langsung pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja anggota BEM Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Lingkungan organisasi berdiri sebagai satu-satunya variabel independen, sehingga besar sumbangannya terhadap kinerja terbaca jelas; kinerja diukur pada anggota, dan konteksnya vokasi, yang jarang diteliti. Hasilnya diharapkan menambah kajian perilaku organisasi pada organisasi kemahasiswaan, sekaligus memberi dasar empiris bagi pengurus BEM dan pimpinan fakultas dalam merancang lingkungan yang menjaga keterlibatan dan kinerja anggota.

LANDASAN TEORI

Teori Perilaku Organisasi

Teori Perilaku Organisasi menjadi sebuah landasan teori utama pada pemahaman bagaimana dinamika, individu, kelompok dan struktural organisasi berinteraksi serta efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Teori ini menjelaskan sebuah perilaku individu dalam suatu organisasi tidak terbentuk secara tertutup, melainkan hasil interaksi antara karakteristik seseorang individu dengan iklim serta lingkungan organisasi di sekitarnya.

Dalam organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), teori perilaku organisasi memiliki urgensi yang sangat spesifik. Anggota BEM bekerja tanpa dibayar atau diberi honor, tidak terikat kontak kerja, dan membagi waktu dengan kewajiban akademis (Aulia, 2023). Oleh karena itu, pendorong utama yang membentuk tingkat keterlibatan atau kesepakatan, komitmen, serta loyalitas dalam bekerja sebagai anggota adalah kualitas iklim organisasi, dukungan sosial, gaya kepemimpinan, dan kenyamanan lingkungan sehari-hari (Aulia, 2023; Jupsim, 2026). Apabila lingkungan organisasi cukup dinilai positif dan kondusif anggota cenderung menunjukkan perilaku sebagai fungsionaris organisasi dan tingkat kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan setiap program kerja (Aulia, 2023).

Konsep Lingkungan Organisasi

Pengertian Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi dapat dipahami sebagai seluruh kondisi, fasilitas, dan iklim internal yang melingkupi serta dapat mempengaruhi cara kerja, interaksi, dan kenyamanan anggota dalam berorganisasi (Pangestu, 2024; Fahari & Kasmari, 2024). Sejumlah temuan empiris menunjukkan bahwa lingkungan yang positif dan supportif dapat menjaga keterlibatan

sekaligus meningkatkan motivasi kerja para anggota organisasi (Pangestu, 2024; Fahari & Kasmari, 2024).

Dimensi Lingkungan Organisasi

Berdasarkan hasil literatur mengenai perilaku organisasi dan lingkungan kerja pada organisasi mahasiswa (Damayanti & Meilina, 2023; Pangestu, 2024; Fahari & Kasmari, 2024), lingkungan organisasi dapat dikelompokkan pada tiga dimensi utama berikut.

1. **Lingkungan fisik** mencakup kelayakan dan ketersediaan fasilitas dan sarana prasarana operasional seperti ruang sekretariat dan peralatan dalam kebutuhan kegiatan, serta kenyamanan ruang yang dipakai anggota untuk melakukan diskusi, koordinasi, dan kepentingan lain yang berkaitan dengan program kerja (Pangestu, 2024).
2. **Lingkungan sosial** mencakup hubungan interpersonal antaranggota, rasa kebersamaan, rasa simpati dan empati, serta adanya dukungan sosial dan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas bersama-sama (Damayanti & Meilina, 2023).
3. **Lingkungan nonfisik** mencakup keterbukaan cara berkomunikasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta pengakuan atau apresiasi terhadap kontribusi dan kinerja anggota (Fahari & Kasmari, 2024; Pangestu, 2024).

Konsep Kinerja Anggota

Pengertian Kinerja Anggota

Indikator kinerja anggota merujuk pada pencapaian, hasil kinerja, dan kontribusi anggota yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kriteria yang telah ditetapkan (Pangestu, 2024). Dalam konteks BEM, kinerja seseorang dapat dilihat dari kemampuan anggota menyelesaikan sebuah tanggung jawab pada beban tugas, disiplin disegala hal, dan aktif berpartisipasi dalam semua agenda organisasi (Wowor dkk., 2021; Pangestu, 2024).

Indikator Kinerja Anggota

Dengan mengacu pada indikator pengukuran kinerja seseorang di lingkungan organisasi kemahasiswaan (Wowor dkk., 2021; Pangestu, 2024), kinerja anggota dinilai dengan lima indikator berikut.

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah tugas, bagian pekerjaan atau agenda program kerja yang berhasil diselesaikan anggota.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu, kerapian, dan ketelitian hasil pekerjaan dibandingkan dengan standar organisasi.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan anggota dapat menuntaskan seluruh penugasan sesuai tenggat yang telah disepakati.
4. Tanggung jawab, yaitu integritas, komitmen, dan kesadaran anggota dalam menjalankan amanah organisasi tanpa perlu selalu diawasi secara langsung.
5. Partisipasi dan keaktifan, yaitu tingkat kehadiran dan keterlibatan anggota dalam rapat, diskusi, serta pelaksanaan program kerja di lapangan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa yang pernah mengikuti atau masih aktif didalam keanggotaan bem.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang menjadi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Vokasi Universitas Airlangga pada periode kepengurusan berjalan. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota terlibat langsung dalam kegiatan organisasi, sehingga mampu menilai lingkungan organisasi dan kinerja yang mereka alami. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang dipilih berdasarkan kriteria sebagai mahasiswa aktif Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Pengambilan responden dilakukan dengan teknik purposive sampling karena responden harus memenuhi karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pengguna. Kuesioner diberikan kepada responden secara langsung maupun melalui media daring (*Google Form*). Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert untuk menunjukkan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS.

Variabel dan Indikator Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu lingkungan organisasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja anggota sebagai variabel terikat (Y). Lingkungan organisasi diukur melalui tiga dimensi, yaitu lingkungan fisik (sarana prasarana dan kenyamanan ruang), lingkungan sosial (hubungan antaranggota dan kerja sama tim), serta lingkungan nonfisik (budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan apresiasi). Sementara itu, kinerja anggota diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta partisipasi dalam kegiatan organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Tahap awal adalah uji instrumen, yaitu uji validitas dengan korelasi Pearson product moment untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud, serta uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya lebih dari 0,60. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data layak dianalisis dengan regresi.

Pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja anggota dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan secara

parsial, dengan tingkat signifikansi 0,05. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja anggota. Jika dimensi lingkungan organisasi (fisik, sosial, dan nonfisik) dianalisis terpisah, digunakan regresi linier berganda.

Model regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja anggota BEM Fakultas Vokasi Universitas Airlangga (variabel terikat)

X = Lingkungan organisasi (variabel bebas)

a = Konstanta, yaitu nilai Y ketika X bernilai nol

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan Y untuk setiap perubahan satu satuan X

e = Standar error (variabel pengganggu di luar model)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari 60 mahasiswa Universitas Airlangga yang sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditetapkan. Seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan lengkap dan memenuhi kelayakan untuk dianalisis, sehingga sebanyak 60 data ($n = 60$) digunakan dalam pengujian instrumen maupun pengujian hipotesis

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023) Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk menjamin keakuratan dan keabsahan alat ukur penelitian. Uji validitas digunakan untuk menghitung nilai korelasi (r) antara masing-masing pernyataan dengan skor total, yang dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson product moment* (Sugiyono, 2023). Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 27.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan pada setiap item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk $df = 58$ ($60-2$) pada signifikansi 5% (0,05), dan nilai $sig < 0,05$. Apabila seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,254$, maka seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian. Hasil pengujian validitas instrumen untuk setiap item pernyataan diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Organisasi (X)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keputusan
X1	0,698	0,254	< 0,001	Valid
X2	0,597	0,254	< 0,001	Valid
X3	0,699	0,254	< 0,001	Valid
X4	0,627	0,254	< 0,001	Valid

X5	0,743	0,254	< 0,001	Valid
X6	0,530	0,254	< 0,001	Valid
X7	0,650	0,254	< 0,001	Valid
X8	0,619	0,254	< 0,001	Valid
X9	0,778	0,254	< 0,001	Valid
X10	0,721	0,254	< 0,001	Valid
X11	0,728	0,254	< 0,001	Valid
X12	0,619	0,254	< 0,001	Valid
X13	0,810	0,254	< 0,001	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas variabel Lingkungan Organisasi (X) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan X1 sampai X13 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254) dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, seluruh 13 item pernyataan pada variabel Lingkungan Organisasi dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Berorganisasi (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keputusan
Y1	0,586	0,254	< 0,001	Valid
Y2	0,574	0,254	< 0,001	Valid
Y3	0,698	0,254	< 0,001	Valid
Y4	0,639	0,254	< 0,001	Valid
Y5	0,716	0,254	< 0,001	Valid
Y6	0,748	0,254	< 0,001	Valid
Y7	0,696	0,254	< 0,001	Valid
Y8	0,707	0,254	< 0,001	Valid
Y9	0,659	0,254	< 0,001	Valid
Y10	0,577	0,254	< 0,001	Valid
Y11	0,764	0,254	< 0,001	Valid
Y12	0,534	0,254	< 0,001	Valid
Y13	0,737	0,254	< 0,001	Valid
Y14	0,609	0,254	< 0,001	Valid
Y15	0,705	0,254	< 0,001	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas variabel Kinerja Berorganisasi (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Y1 sampai Y15 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254) dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, seluruh 15 item pernyataan pada variabel Kinerja Berorganisasi dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023) menyatakan bahwa Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran instrumen tetap konsisten. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,7$. Apabila nilai koefisien yang diperoleh berada dibawah angka 0,7 maka instrumen tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua item pernyataan diperlihatkan sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Organisasi (X)	0,903	Reliabel
Kinerja Berorganisasi (Y)	0,909	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Organisasi (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,903 dan variabel Kinerja Berorganisasi (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel X dan Y dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.68000619	
Most Extreme Differences	Absolute	.048	
	Positive	.048	
	Negative	-.043	
Test Statistic			.048
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.984	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.981
		Upper Bound	.988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

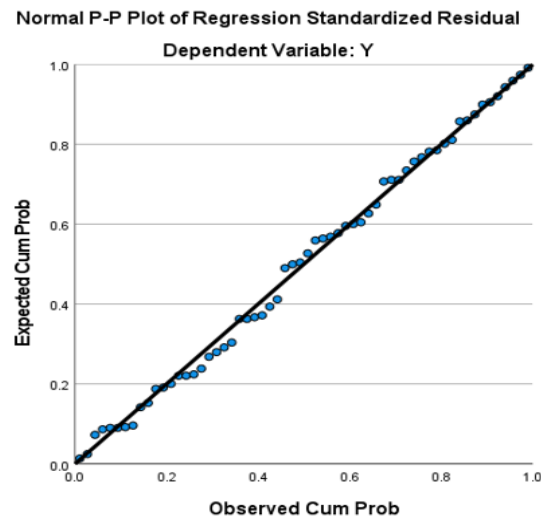
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

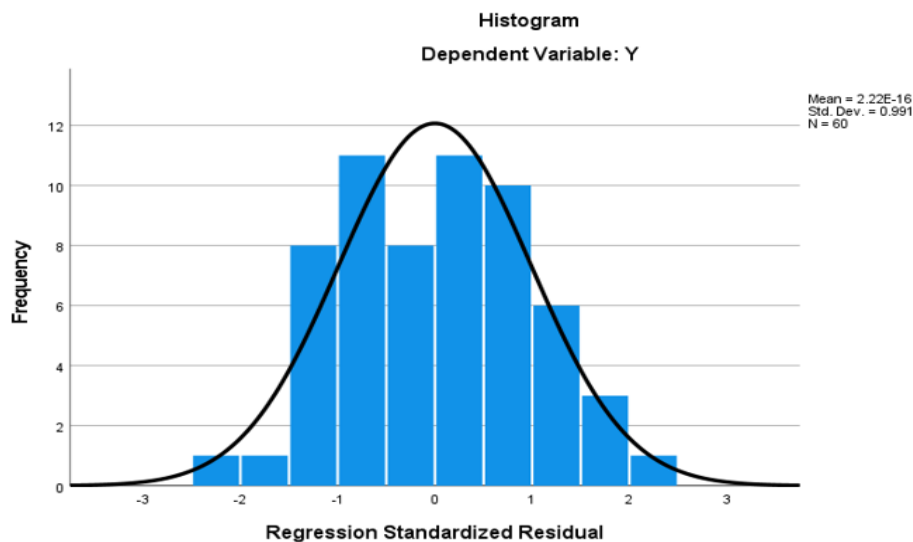
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,984, yang keduanya lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat dilihat melalui Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dan Histogram sebagai berikut:



Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual untuk variabel terikat Y, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan secara konsisten mengikuti arah garis miring tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan grafik histogram di atas, terlihat bahwa garis kurva berbentuk simetris (seperti lonceng yang seimbang di tengah). Batang-batang grafik juga menyebar secara merata mengikuti bentuk garis kurva tersebut, tanpa melenceng atau condong terlalu jauh ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menandakan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi linier ini telah terpenuhi.

Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018), uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat serta untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Uji linearitas merupakan salah satu prasyarat dalam analisis regresi linear, karena model regresi yang digunakan diharapkan memiliki hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilihat dari nilai Sig. Deviation from Linearity. Apabila nilai Sig. Deviation from Linearity > 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linear. Sebaliknya, apabila nilai Sig. Deviation from Linearity < 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan tidak linear (Ghozali, 2018).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	3667.383	24	152.808	5.115	<,001
		Linearity	2809.498	1	2809.498	94.044	<,001
		Deviation from Linearity	857.886	23	37.299	1.249	.271
	Within Groups		1045.600	35	29.874		
	Total		4712.983	59			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity sebesar 0,271. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,271 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Organisasi (X) dan Kinerja Berorganisasi (Y) bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan.

Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen berdasarkan perubahan pada satu variabel independen. Analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Persamaan regresi linear sederhana dapat dituliskan sebagai $Y = a + bX$, dengan Y sebagai variabel dependen, X sebagai variabel independen, a sebagai konstanta, dan b sebagai koefisien regresi yang menunjukkan perubahan nilai Y ketika nilai X mengalami perubahan satu satuan (Sugiyono, 2023).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.267	4.519		3.157	.003
	X	.867	.094	.772	9.252	<,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Coefficients, persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 14,267 + 0,867X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,267 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Organisasi (X) bernilai 0, maka nilai Kinerja Berorganisasi (Y) sebesar 14,267.
2. Koefisien regresi Lingkungan Organisasi (X) sebesar 0,867 menunjukkan bahwa Lingkungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Berorganisasi. Artinya, setiap peningkatan Lingkungan Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Berorganisasi sebesar 0,867 satuan, dengan asumsi tidak ada perubahan pada faktor lainnya. Nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga Lingkungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Berorganisasi.

Selain itu, nilai Standardized Beta sebesar 0,772 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Lingkungan Organisasi dan Kinerja Berorganisasi. Artinya, semakin baik Lingkungan Organisasi, maka Kinerja Berorganisasi cenderung semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Berorganisasi (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial), dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2021).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.589	5.72876
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,772, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Lingkungan Organisasi (X) dan Kinerja Berorganisasi (Y). Nilai R Square sebesar 0,596 berarti bahwa 59,6% variasi Kinerja Berorganisasi dapat dijelaskan oleh Lingkungan Organisasi, sedangkan 40,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, yaitu apabila Sig. $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2809.498	1	2809.498	85.607	<,001 ^b
	Residual	1903.486	58	32.819		
	Total	4712.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 85,607 dengan nilai Sig. sebesar <0,001. Karena nilai Sig. <0,001< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Organisasi (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Berorganisasi (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

3. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, yaitu apabila Sig. < 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.267	4.519		3.157	.003
	X	.867	.094	.772	9.252	<,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,252 dengan nilai Sig. sebesar <0,001. Karena nilai Sig. <0,001< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Organisasi (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Berorganisasi (Y). Dengan demikian, H₁ diterima, yang berarti semakin baik Lingkungan Organisasi, maka semakin tinggi Kinerja Berorganisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hasil pengolahan data dari 60 responden anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Vokasi Universitas Airlangga, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Validitas dan Kelayakan Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi pearson *product moment* terhadap 60 responden (df = 58) pada taraf signifikansi 5% (0,05). Hasilnya menunjukkan bahwa semua butir pernyataan, baik pada variabel Lingkungan Organisasi (X) maupun Kinerja Anggota (Y),

memenuhi kriteria validitas. Setiap butir memiliki nilai r_{hitung} yang melebihi r_{tabel} sebesar 0,254 dan nilai signifikansi $p < 0,05$. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid dan layak sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Anggota BEM Fakultas Vokasi Universitas Airlangga

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota BEM Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Lingkungan organisasi dalam penelitian ini mencakup tiga dimensi, yaitu dimensi fisik (sarana prasarana dan kenyamanan ruang), dimensi sosial (hubungan antaranggota dan kerja sama tim), serta dimensi nonfisik (budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan apresiasi). Lingkungan organisasi yang kondusif terbukti berperan penting dalam mendorong dan menjaga kinerja anggota, yang tercermin dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan keaktifan partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alysia A'malia, Amelia Rahma T.W., & Muhammad Dafa Aji Pangestu (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/524670>.
- Damayanti, N., & Meilina, R. (2023). Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Tim dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 45-58. (Diterbitkan oleh Universitas Airlangga) <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpio50da856220full.pdf>.
- Fahari, A., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Kemahasiswaan UNISBANK Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5345-5355. (Sudah dikoreksi ke nama jurnal yang benar: MSEJ) <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/5669/3164>.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://id.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>.
- Idris & Anton Budi Santoso (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3292349>.
- Innayaturrosidah, N., & Uyun, Z. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. UMS ETD-db <https://eprints.ums.ac.id/127802/2/Naskah%20Publikasi.pdf>.
- Muhammad Deni, Vivin Afini, Marita Pratisila, & Kemas Welly Angga Permana (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya <https://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/97>.
- Nurhandayani, Annisa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil/article/view/84>.
- Pangestu, P. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Kemahasiswaan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 3(1), 88-96. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/download/11603/9756/87024>
- Pratiwi, A., Soraya, F., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (3rd ed.)*. Alfabeta <https://online.fliphtml5.com/cyqfr/jppo/>.
- Wowor, H. A. F., Arviani, K. D., & Maisya, S. R. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota (Survei Badan Eksekutif Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta). *Jurnal Niara*, 14(2), 44-58. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/view/5812/2738>.