

KINERJA GURU SMP NEGERI 6 KOTA BEKASI DIPENGARUHI OLEH DISIPLIN KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA

Vidia Novianti¹⁾ dan Eddy Sanusi. S²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: vidianvnti5@gmail.com¹⁾ dan eddy.sanusi23@gmail.com

Submit : 29 Oktober 2025, Review : 5 November 2025, Publish : 16 Desember 2025

ABSTRACT

This study aims to determine the performance of teachers at SMP Negeri 6 Bekasi City is influenced by work discipline through the work environment. The research method used is a quantitative approach. The population in the study were teachers at SMP Negeri 6 Bekasi City using a general sample, namely all members of the population were sampled. The analysis method used path analysis. The results of the study indicate that 1) Work discipline has a significant effect on teacher performance; 2) The work environment has a significant effect on teacher performance; 3) Work discipline has a significant effect on the work environment; and 4) Teacher performance is not affected by work discipline through the work environment.

Keywords: *Performance teachers (;) work discipline (;) work environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah para guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi dengan menggunakan sampel jenuis yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan analisa jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja; dan 4) Kinerja guru tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kinerja guru (;) disiplin kerja (;) lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memerankan peran yang sangat penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, karena itu organisasi perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidangnya masing-masing agar target yang telah ditentukan dapat tercapai, sumber daya manusia yang terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang, karena merupakan tuntutan global yang harus mengikuti perkembangan yang ada, apabila sumber daya manusia tidak memiliki keterampilan, maka organisasi akan kesulitan menjalankan fungsinya secara optimal. Dalam hal ini, guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama lembaga pendidikan melalui kontribusi tenaga dan pikirannya, tenaga guru digunakan untuk menyelesaikan tugas secara langsung, sedangkan pikiran



sebagai kemampuan guru dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan permasalahan internal organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki keunggulan yang lebih kuat di tengah perubahan dinamika dunia kerja yang terus berkembang, sebagaimana teori ini didukung menurut Hamali, (2016), sumber daya manusia merupakan strategi yang menekankan pada pengelolaan keterampilan, motivasi, individu, serta pengelolaan manajemen dalam organisasi, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja melainkan aset yang perlu dikelola secara strategis dengan pengelolaan yang tepat sehingga organisasi dapat tercapai secara optimal. Sumber daya manusia tentunya berkontribusi untuk membantu mencapai keberhasilan organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat tergantung pada seberapa unggul potensi guru itu sendiri, karena guru yang berkualitas akan menciptakan keunggulan untuk memaksimalkan peluang demi pertumbuhan instansi pendidikan.

Dalam instansi pendidikan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan performa kinerja dalam organisasi, kinerja merupakan sumber daya yang penting untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dari hasil kerja yang telah dicapai, apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi harus memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, karena pentingnya kinerja tersebut menjadi dorongan suatu cerminan sejauh mana guru mampu mengimplementasikan kemampuannya dalam meningkatkan keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, guru yang memiliki standar kerja yang baik sangat penting agar hasil kerjanya maksimal untuk mewujudkan organisasi dalam mencapai visi dan misinya, seperti yang dikatakan Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik hasil dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja sebagai penggerak efektivitas seorang individu dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, hal ini dikarenakan keberlangsungan operasional organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki, sebuah organisasi tentu mengharapkan seluruh pekerjanya memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan diharapkan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, seorang pegawai harus mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, karena jika tidak sesuai maka tugas tersebut tidak akan diselesaikan dengan optimal dan akan menurunkan kinerja guru. Indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2017), antara lain sebagai berikut: 1) Kualitas pekerjaan; 2) Kuantitas kerja; 3) Pelaksanaan tugas; dan 4) Tanggung jawab.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan, faktor yang turut berperan didalamnya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap patuh kinerja terhadap peraturan organisasi, dengan adanya peraturan maka akan mendisiplinkan kinerja guru, SMP Negeri 6 Kota Bekasi membutuhkan guru yang memiliki disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, organisasi perlu memastikan bahwa disiplin kerja mampu memberikan dampak positif bagi guru, disiplin kerja menunjukkan sebuah komitmen dalam menyelesaikan tugas selama bekerja terhadap perannya untuk mendukung pekerjaan suatu organisasi, ketika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Menerapkan disiplin kerja sangat penting bagi sebuah organisasi, karena kedisiplinan mencakup berbagai aturan yang harus ditaati oleh



guru, dengan menerapkan disiplin kerja dapat mempermudah dalam melaksanakan tugas sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan tepat waktu, sebagaimana teori ini didukung oleh Sutrisno, (2017), disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kesanggupan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, peran disiplin kerja sangat penting karena sebuah pekerjaan harus disertai dengan kedisiplinan. Seorang guru harus siap dalam menjalankan tugasnya dan apakah sesuai target yang diharapkan atau tidak, jika tidak maka organisasi tersebut tidak akan mencapai tujuannya, guru dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik apabila guru tersebut mempunyai rasa tanggung jawab pada setiap pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dalam tepat waktu yang telah ditetapkan oleh peraturan organisasi, jika tidak adanya disiplin maka akan sulit untuk mencapai visi dan misi organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (2017), antara lain sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; dan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas kinerja sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik, di mana setiap pegawai dapat menggunakan semua sarana dan fasilitas yang tersedia, aspek fisik dari lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam mendukung guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi dalam kegiatan mengajar, kondisi seperti tempat mengajar yang tidak tertata dengan rapih, sirkulasi udara kurang baik, kebisingan akibat suara kendaraan, serta ukuran ruangan kelas yang kurang luas mengakibatkan guru sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, hal ini dinilai sebagai faktor penghambat mengajar dalam peningkatan kinerja guru, maka dari itu SMP Negeri 6 membutuhkan lingkungan kerja yang baik agar suasana dalam mengajar lebih kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para guru dan sikap saling menghargai, sikap saling menghargai antar guru tidak hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh rasa hormat, tetapi juga hasil kerja dan kualitasnya meningkat secara signifikan, seperti yang dikatakan menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekeliling tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan, keamanan, serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebagai seorang guru tentunya akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya ketika lingkungan kerjanya mendukung, dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan motivasi bagi seorang guru untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2017), antara lain sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fisik; terdiri dari: a). Penerangan cahaya; b). Temperatur/suhu udara; c). Sirkulasi udara; d). Kebisingan; e). Bau-bauan di tempat kerja; f). Dekorasi ruangan; dan g) Keamanan; 2) Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari: a). Hubungan kerja antara bawahan dan atasan; dan b). Hubungan kerja antara rekan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja melalui penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja, karena guru yang memiliki kualitas baik akan berkontribusi untuk meningkatkan kerjanya dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui lingkungan kerja.



METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan memakai analisis jalur (*path analysis*), untuk menjelaskan hubungan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi yang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan tanpa melalui proses pemilihan acak. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 6 Kota Bekasi, yang berjumlah 43 Orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 43 responden tentang instrumen disiplin kerja, dengan jumlah 8 butir pernyataan; lingkungan kerja 12 butir pernyataan dan kinerja guru 8 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0,30.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* di mana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima.

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif di mana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel, dan seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.798	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.905	Reliabel
Kinerja Guru	0.659	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

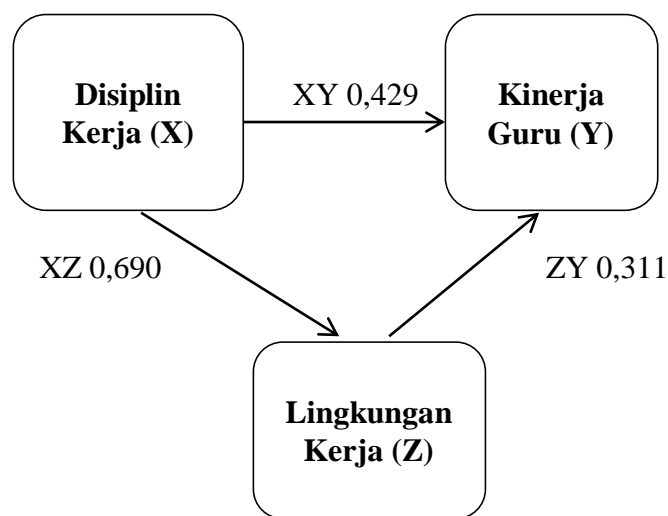
Analisis jalur

Besarnya nilai koefisien determinasi atau *R square* (R^2) adalah 0,476, artinya disiplin kerja memberikan sumbangan kepada lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar 47,6%, sedangkan sisanya sebesar 52,4% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara disiplin kerja terhadap lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai beta atau koefisien standar. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,106 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,020. artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar 0.690

Besarnya nilai *R square* (R^2) adalah 0,465, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan kepada kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi melalui lingkungan kerja sebagai variabel *intervening*, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai beta atau koefisien standar.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,328 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,020, artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar 0.429.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,947 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,020, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar 0.311.



Gambar 1: Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut: 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru $X \rightarrow Y = 0.429$; 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru $Z \rightarrow Y = 0.311$; 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja $X \rightarrow Z = 0.690$; 4) Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,690 \times 0,311) = 0.215$; dan 5) Pengaruh Total (*total effect*), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja: $(X \rightarrow Y) + (X \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,429 + (0,690 \times 0,311) = 0,429 + 0,215 = 0,644$. Persamaan struktural untuk model persamaan tersebut adalah: 1) $Z = 0,690 + \varepsilon_1$, 2) $Y = 0,429 + 0,311 + \varepsilon_2$

Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pertama

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,429$. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,429, berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar 0,429 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,011 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,311Z$. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,311, berarti setiap ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar 0,311 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Berarti H_0 ditolqk dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung disiplin kerja (X) terhadap lingkungan kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $Z = 0,690X$. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,690, berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka akan meningkatkan lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi sebesar sebesar 0,690 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi.

Hasil pengujian hipotesis keempat

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui lingkungan kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,690 \times 0,311) = 0.215$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)



atau PYX adalah sebesar 0,429. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui lingkungan kerja (Z) atau PXYZ adalah sebesar 0,215. Karena melalui variabel *intervening* yaitu lingkungan kerja (Z). Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung atau $0,429 > 0,215$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kinerja guru tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui lingkungan kerja atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi variabel *intervening* antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi. Hal ini dikarenakan guru mematuhi semua tata tertib sekolah pada saat mengajar, selalu menggunakan sragam yang sudah ditentukan pada saat mengajar, menjaga etika kerja saat berinteraksi dengan siswa, berusaha menjadi teladan dalam sikap di lingkungan sekolah, mematuhi kewajiban pelaporan hasil belajar, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah sesuai dengan peran yang telah ditetapkan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Radiningrat *et al*, (2024), Hibatullah dan Irawati, (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbaikan lingkungan kerja akan mendukung peningkatan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi. Hal ini dikarenakan bahwa tingkat penerangan cahaya dapat mempengaruhi guru dalam mengajar, penerangan yang cukup membuat guru lebih fokus saat mengajar di dalam kelas, suhu ruangan yang sejuk membuat guru merasa nyaman selama mengajar di kelas, guru dapat menyampaikan pelajaran dengan baik dan optimal jika suhu ruang kelas tidak terlalu panas, adanya ventilasi yang cukup membuat udara dalam lingkungan sekolah terasa sejuk, sirkulasi udara pada sekolah mempengaruhi kenyamanan guru saat mengajar dengan optimal, kebisingan di sekitar lingkungan sekolah menghambat kelancaran proses mengajar, guru lebih nyaman mengajar jauh dari sumber kebisingan, lebih nyaman mengajar di lingkungan sekolah yang memiliki udara bersih, penggunaan pengharum ruangan sangat tepat untuk menghilangkan bau-bauan di tempat mengajar, penataan ruangan yang rapih membuat guru merasa nyaman saat mengajar, dekorasi ruang mengajar mendukung suasana belajar yang menyenangkan, adanya petugas keamanan membuat guru merasa aman melakukan kegiatan mengajar, keamanan dalam sekolah terjamin dengan baik, komunikasi antar guru dengan kepala sekolah terjalin dengan baik, menjalin kerja sama yang baik dengan sesama guru dalam melaksanakan tugas sekolah, dan sesama guru saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jorgi, (2020), Yusnidar *et al*, (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi



Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi. Hal ini dikarenakan dalam hubungan dengan disiplin kerja guru menyusun materi ajar sesuai dengan kurikulum, menyelesaikan pengajaran sesuai dengan tugas yang diberikan, guru berusaha memenuhi semua jumlah jam mengajar sesuai dengan target, menerima tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah, lingkungan sekolah yang nyaman membuat guru senang dalam mengajar, penerangan di lingkungan sekolah dapat menjaga suasana aman, lingkungan sekolah yang baik dapat memberikan kontribusi bagi disiplin guru untuk berkomunikasi dengan para siswa, dan disiplin kerja guru dan lingkungan kerja akan saling menunjang untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Rif'at, *et al*, (2021), Aprillia dan Wulansari (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendukung peningkatan lingkungan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi Melalui Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat dukungan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi melalui lingkungan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi. Dukungan langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru lebih besar daripada dukungan tidak langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi melalui lingkungan kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Hibatullah, R., dan Irawati, S. A. (2021), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian melalui pembuktian keempat hipotesis yang ditunjukkan pada penelitian ini mengenai kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi; 2) Lingkungan kerja secara langsung dapat mendukung peningkatan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi; 3) Disiplin kerja secara langsung dapat mendukung perubahan lingkungan kerja SMP Negeri 6 Kota Bekasi; dan 4) Disiplin kerja secara tidak langsung tidak mendukung peningkatan kinerja guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi melalui lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan ilmiah dalam pengembangan bidang sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu mendorong munculnya gagasan serta inovasi baru dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menghadapi permasalahan kinerja guru yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja; dan 2) Sebagai masukan bagi SMP Negeri 6 Kota Bekasi, pentingnya menegakkan kedisiplinan kepada seluruh guru agar pelaksanaan tugas mengajar dan kegiatan sekolah berjalan lebih optimal. Instansi



pendidikan diharapkan dapat menetapkan aturan kedisiplinan yang tinggi sehingga kinerja guru semakin meningkat, karena terbentuknya disiplin kerja yang baik akan lebih maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Aprillia, S. I., dan Wulansari, P. (2024). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance at SMK PGRI Cikampek. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P136>

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Hibatullah, R., dan Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. *Sumekar Kabupaten Sumenep. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10594> Citation.

Hidayat, D. (2020). *The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang*. Diambil dari <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>.

Jorgi, B. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening (pada CV Nagamas Motor Cabang Wonogiri)*.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Radiningrat, F. I. M., Wanta, dan Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta, *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. Vol.5, No. 11.

Rif'at, M., Metroyadi, dan Effendi, R. (2021). The Influence of Work Environment, Discipline and Morale on Teacher Performance at SMKN in Hulu Sungai Selatan Regency, Indonesia. *Journal of K6 Education and Management*, 4(4). <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.04.07>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenamedia Group.

Yusnidar, Azhar, dan Sumarno. (2021). The Influence of the Work Environment and Work Discipline on Elementary Teachers' Performance. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education (JTLEE)*, 4(2). <https://doi.org/10.33578/jtlee.v4e2.7886>

