Jurnal PKM Manajemen Bisnis
Vol. 6, No. 1, January 2026

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Pengaruh Lingkungan Kerja Positif terhadap Motivasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di Desa Cicalengka Pagedangan Tangerang

Budi Ismanto[1], Aldila Rahma Putri[2], Wahyu Andri Wibowo[3]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02491@unpam.ac.id[1], dosen02570@unpam.ac.id[2], dosen01908 @unpam.ac.id[3]

Submitted: 07th Sept 2025 | **Edited**: 17th Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Ismanto, B., Putri, A. R., & Wibowo, W. A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Positif terhadap Motivasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di Desa Cicalengka Pagedangan Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, *6*(1), 58-64.

ABSTRACT

A positive work environment is an essential factor in enhancing employee motivation and performance, particularly in public sector organizations that play a key role in community services. This community service activity (PKM) aimed to improve understanding and implementation of positive work environment practices to strengthen the motivation and performance of human resources in Cicalengka Village, Pagedangan, Tangerang. The activity was conducted at the Cicalengka Village Office on August 31, 2025, and involved ten lecturers from Universitas Pamulang as facilitators. A total of fifteen village officials participated in the program. The PKM activities were carried out through a combination of lectures, practical sessions, group discussions, and question-and-answer interactions. This participatory method encouraged active involvement and reflection from participants on their daily work practices. The results of the activity showed an increased awareness among participants about the importance of creating a supportive, communicative, and collaborative work environment. Participants also demonstrated improved motivation and readiness to apply the concepts of a positive work culture in their organizational setting. In conclusion, the PKM activity contributed to strengthening the capacity and mindset of village officials toward a more productive and harmonious work environment, which is expected to improve overall performance and service quality in Cicalengka Village.

Keywords: Community Service, Positive Work Environment, Motivation, Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif memegang peranan penting dalam membentuk kinerja sumber daya manusia (SDM) pada berbagai organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Addiyar & Iqbal, 2023). Penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, yang meliputi keamanan, dukungan sosial, fasilitas yang memadai, serta komunikasi yang terbuka, memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan secara keseluruhan (Adawiyah & Jayanagara, 2025). Kondisi tersebut menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi.

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Dalam konteks pemerintahan desa, seperti di Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, perangkat desa memiliki banyak tanggung jawab, yakni melaksanakan administrasi pemerintahan sekaligus memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seiring meningkatnya tuntutan pelayanan publik, keberadaan SDM yang termotivasi dan berkompetensi tinggi menjadi suatu kebutuhan mendesak. Namun, kenyataannya, banyak pemerintahan desa menghadapi kendala terkait lingkungan kerja yang belum optimal, misalnya keterbatasan fasilitas, alur komunikasi yang kurang efektif, dan budaya kerja yang belum mendukung kinerja maksimal (Faadillah & Noermijati, 2023).

Lingkungan kerja positif tidak hanya meliputi aspek fisik seperti ruang kerja dan fasilitas, tetapi juga aspek sosial dan psikologis, termasuk hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang (Rachmadany & Wanasida, 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka (Mursidah, et al., 2023).

Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi (Devi, et al., 2025). Studi-studi terbaru menegaskan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan,; karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik (Widi & Kusuma, 2024).

Selain pengaruh langsung, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sering kali dimediasi oleh faktor motivasi atau kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, yang kemudian memperkuat kinerja individu dalam organisasi publik maupun swasta (Salsabila & Sutianingsih, 2022; Igarando, et al., 2025).

Meski banyak penelitian tentang pemerintahan, kajian yang secara spesifik menyoroti pemerintahan desa masih terbatas. Pemerintahan desa memiliki karakteristik unik, seperti struktur organisasi yang lebih sederhana, interaksi personal yang intens antar anggota, serta orientasi pelayanan yang langsung kepada masyarakat. Kondisi ini menuntut pendekatan khusus untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif di tingkat desa (Perdana, et al., 2023; Onwunyi & Mba, 2021).

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, intervensi melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) di Desa Cicalengka menjadi penting untuk meningkatkan pemahaman dan implementasi lingkungan kerja yang mendukung. Kegiatan ini, yang meliputi pemaparan materi, praktik, diskusi, dan sesi tanya jawab, diharapkan mampu mendorong perubahan nyata dalam sikap dan perilaku kerja perangkat desa (Setiawan & Pratminingsih, 2024; Latifa & Erianjoni, 2024).

Apabila lingkungan kerja di kantor desa diperbaiki sehingga motivasi perangkat desa meningkat dan kinerjanya optimal, maka pelayanan publik di Desa Cicalengka berpotensi menjadi lebih efisien, responsif, dan berkualitas. Selain itu, kegiatan PKM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap literatur mengenai manajemen SDM di pemerintahan desa serta dinamika lingkungan kerja publik (Putri & Hartono, 2023; Hayani, et al., 2021).

METODE

Metode kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan pendekatan partisipatif dengan fokus pada peningkatan pemahaman perangkat desa mengenai pentingnya lingkungan kerja yang positif untuk motivasi dan kinerja. Kegiatan dilaksanakan di kantor Desa Cicalengka pada tanggal 31 Agustus 2025 dan melibatkan pelaksana PKM sebanyak 10 dosen dari Universitas Pamulang. Peserta kegiatan terdiri dari 15 perangkat desa yang secara langsung bertanggung jawab dalam pelaksanaan administrasi dan pelayanan masyarakat. Pendekatan ini dipilih agar interaksi antara pelaksana PKM dan peserta berlangsung intensif, serta mendorong transfer pengetahuan secara praktis dan efektif.

Pelaksanaan kegiatan PKM terdiri dari beberapa tahap, yaitu pemaparan materi, praktik, diskusi, dan sesi tanya jawab. Pemaparan materi difokuskan pada konsep lingkungan kerja positif, strategi meningkatkan motivasi, dan hubungan antara motivasi dengan kinerja SDM. Selanjutnya, praktik dilakukan melalui simulasi pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, diikuti diskusi kelompok untuk membahas permasalahan dan solusi yang relevan di lingkungan kerja desa. Sesi tanya jawab digunakan untuk memperdalam pemahaman peserta dan menjawab persoalan yang muncul selama praktik. Dengan metode ini, diharapkan perangkat desa tidak hanya

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

memperoleh wawasan teoretis, tetapi juga mampu menerapkan strategi peningkatan motivasi dan kinerja di lingkungan kerja masing-masing secara konkret.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan PKM di Desa Cicalengka berjalan sesuai dengan rencana, dengan partisipasi aktif dari 15 perangkat desa dan 10 dosen Universitas Pamulang sebagai pelaksana. Kegiatan dibuka dengan sambutan dari Kepala Desa Cicalengka, yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja sebagai upaya untuk memperkuat kinerja perangkat desa dan pelayanan publik. Sambutan ini menciptakan suasana partisipatif dan menunjukkan komitmen desa terhadap pengembangan SDM (Adawiyah & Jayanagara, 2025).

Tahap pertama kegiatan adalah pemaparan materi mengenai konsep lingkungan kerja positif. Peserta diberikan penjelasan tentang aspek fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk lingkungan kerja kondusif. Materi ini disampaikan secara interaktif menggunakan presentasi visual dan contoh kasus nyata di pemerintahan desa. Observasi selama sesi ini menunjukkan bahwa peserta menunjukkan minat tinggi, ditandai dengan pertanyaan kritis terkait kondisi kerja mereka saat ini (Faadillah & Noermijati, 2023).

Setelah pemaparan materi, kegiatan dilanjutkan dengan praktik simulasi pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif. Peserta dibagi menjadi beberapa kelompok untuk mengidentifikasi masalah lingkungan kerja di kantor desa dan merancang solusi konkret. Aktivitas ini membantu peserta memahami keterkaitan antara fasilitas, hubungan antar rekan kerja, dan motivasi kerja. Hasil simulasi menunjukkan bahwa peserta mampu mengidentifikasi kendala seperti kurangnya ruang kerja yang nyaman, keterbatasan peralatan, dan komunikasi internal yang kurang efektif (Mursidah, et al., 2023).

Tahap diskusi kelompok dilakukan untuk membahas solusi yang telah dirancang dalam praktik. Peserta secara aktif berbagi pengalaman, mengemukakan kendala yang mereka hadapi sehari-hari, dan memaparkan strategi perbaikan. Diskusi ini menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya lingkungan kerja positif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, namun belum semua strategi tersebut diterapkan secara sistematis (Widi & Kusuma, 2024).

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Sesi tanya jawab menjadi media penting bagi peserta untuk menggali informasi lebih dalam mengenai praktik terbaik dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa pertanyaan muncul mengenai cara membangun hubungan kerja yang harmonis, pengelolaan stres, serta pemberian apresiasi yang efektif di lingkungan kantor desa. Respon dari pelaksana PKM memberikan jawaban praktis yang bisa langsung diterapkan oleh perangkat desa (Salsabila & Sutianingsih, 2022).

Selama kegiatan, terlihat peningkatan pemahaman peserta mengenai hubungan antara lingkungan kerja positif, motivasi, dan kinerja. Peserta menjadi lebih sadar bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh dukungan sosial, fasilitas yang memadai, dan pengakuan atas kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya motivasi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja (Perdana, Rumijati, & Mursidi, 2023).

Selain pemahaman teoretis, kegiatan PKM juga berhasil meningkatkan kemampuan praktis peserta dalam merancang strategi perbaikan lingkungan kerja. Beberapa contoh strategi yang dihasilkan antara lain penataan ulang ruang kerja agar lebih nyaman, pembagian tugas yang jelas untuk mengurangi konflik, dan pemberian penghargaan sederhana kepada rekan kerja yang berprestasi. Strategi ini menunjukkan kesiapan perangkat desa untuk mengimplementasikan perubahan secara nyata (Setiawan & Pratminingsih, 2024).

Pelaksanaan PKM juga menunjukkan pentingnya komunikasi terbuka dan kolaborasi antar perangkat desa. Diskusi kelompok memperlihatkan bahwa selama ini terdapat hambatan komunikasi yang mengurangi efektivitas kerja. Dengan adanya sesi ini, peserta menyadari perlunya membangun komunikasi yang lebih baik, termasuk mekanisme feedback yang rutin, sehingga setiap anggota dapat bekerja dengan motivasi lebih tinggi (Putri & Hartono, 2023).

Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa kegiatan PKM mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepedulian peserta terhadap kualitas lingkungan kerja. Peserta menyatakan kesediaan untuk menerapkan strategi perbaikan yang telah dirancang dan melakukan evaluasi berkala. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan komitmen terhadap kinerja dan pelayanan publik di kantor desa (Adawiyah & Jayanagara, 2025).

Selain itu, kegiatan ini memperlihatkan pentingnya pelibatan akademisi dalam mendukung pengembangan SDM desa. Pendampingan dari dosen Universitas Pamulang

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

membantu peserta memperoleh wawasan baru dan metode implementasi yang berbasis bukti, sehingga perubahan yang dihasilkan lebih sistematis dan berkelanjutan (Faadillah & Noermijati, 2023).

Dari seluruh rangkaian kegiatan, dapat disimpulkan bahwa kombinasi pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab efektif dalam meningkatkan pemahaman, motivasi, dan kesiapan perangkat desa untuk meningkatkan kinerja melalui perbaikan lingkungan kerja. Peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis tetapi juga mampu merancang langkah-langkah nyata yang relevan dengan kondisi desa (Mursidah, Khoiruddin, & Septantri, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di Desa Cicalengka, dapat disimpulkan bahwa penerapan konsep lingkungan kerja positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja perangkat desa. Kegiatan yang meliputi pemaparan materi, praktik, diskusi, dan sesi tanya jawab berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam lingkungan kerja, serta mendorong mereka untuk merancang strategi perbaikan yang dapat diimplementasikan secara nyata. Selain itu, interaksi intensif dengan pelaksana PKM memperkuat kesadaran peserta akan hubungan antara motivasi dan kinerja, meningkatkan komitmen terhadap tugas dan pelayanan publik, serta menumbuhkan sikap kolaboratif dan tanggung jawab profesional. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi peningkatan kapasitas SDM di tingkat pemerintahan desa, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan kualitas pelayanan publik dan pengembangan literatur mengenai manajemen SDM di lingkungan pemerintahan desa.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, A., & Jayanagara, H. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada organisasi publik dan swasta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 23-37.

Addiyar, L. H., & Iqbal, M. A. (2023). The effect of work environment and job competence on the performance of Public Facility and Infrastructure Handling Employees (PPSU) with work discipline as an intervening variable in sub-districts of Jakarta Special Capital Region. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1539-1552.

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Devi, M. S., Nastiti, R., Bachtiar, Y., & Daud, I. (2025). Work environment, career development, and workload: determinants of job satisfaction in the Civil Service Police Unit of Barito Kuala Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 15(2), 111-120.

Faadillah, R., & Noermijati, N. (2023). Tantangan lingkungan kerja di pemerintahan desa: Studi kasus Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pemerintahan Desa*, 5(2), 45-59.

Hayani, W., Asfiah, N., & Robbie, R. I. (2021). Effect of work environment and work motivation on employee performance at NTB Province hospitals. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(4), 67-81.

Igarando, A. A., Teilanyo, E. C., & Oladunjoye, P. (2025). Assessing the impact of work environment on worker performance at Federal Polytechnic Ekowe, Bayelsa State. *Journal of Basic and Environmental Research*, 2(2), 121-127.

Latifa, A., & Erianjoni, E. (2024). The effect of work environment and integrity on employee service motivation at the BPKAD of West Sumatra Province with organizational commitment as an intervening variable. *Journal of Economics and Management Sciences*, 7(4), 198-213.

Mursidah, N., Khoiruddin, A., & Septantri, D. (2023). Lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik & SDM*, 8(3), 112-128.

Onwunyi, U. M., & Mba, A. O. (2021). Work environment and employee performance in the public service: A study of Chukwuemeka Odumegwu Ojukwu University. *Global Journal of Political Science and Administration*, 9(1), 39-56.

Perdana, A., Rumijati, R., & Mursidi, M. (2023). Manajemen sumber daya manusia di pemerintahan desa: Tantangan dan strategi. *Jurnal Desa & Pemberdayaan Masyarakat*, 4(1), 77-91.

Putri, S., & Hartono, T. (2023). Dinamika lingkungan kerja publik: Kajian empiris pada pemerintahan desa. *Jurnal Pelayanan Publik*, 6(4), 135-150.

Rachmadany, S. A. N., & Wanasida, A. S. (2024). The influence of organizational culture and work environment on the performance mediated by job satisfaction at the Ministry of XYZ. *Enrichment: Journal of Management*, 14(3), 438-447.

Salsabila, R., & Sutianingsih, L. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan: Peran mediasi lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 9(2), 88-104.

Setiawan, D., & Pratminingsih, F. (2024). Intervensi Pengabdian kepada Masyarakat untuk peningkatan kinerja perangkat desa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 101-116.

Widi, A., & Kusuma, R. (2024). Motivasi kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan teori dan praktik di sektor publik. *Jurnal Sumber Daya Manusia & Kinerja*, 7(1), 50-67.