

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

**Eti Ariyanti<sup>1</sup>, Endang Susilo Wardani<sup>2</sup>, Laila Irawati<sup>3</sup>**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02302@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen01645@unpam.ac.id<sup>2</sup>, dosen02205 @unpam.ac.id<sup>3</sup>

---

**Submitted:** 04<sup>th</sup> March 2025 | **Edited:** 29<sup>th</sup> June 2025 | **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2025

---

**Cited on:** Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Positif terhadap Motivasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(2), 614-621.

### **ABSTRACT**

A positive work environment plays a crucial role in enhancing the motivation and performance of human resources, especially in rural community settings. This community service activity aimed to examine the influence of a positive work environment on the motivation and performance of human resources in Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang. The implementation took place at the Desa Cicalengka Office on May 5, 2024. The activity was conducted by 12 lecturers from Universitas Pamulang and involved 27 local community members as participants. The methods applied included material presentation, practical exercises, discussions, and question-and-answer sessions. The PKM activities were systematically carried out through stages of planning, execution, and reporting. Results from the activity indicated that fostering a positive work environment significantly improved participants' motivation and overall work performance. Community members showed increased enthusiasm, commitment, and cooperation in their respective roles after participating in the program. This improvement is expected to contribute to sustainable development and better governance in the village administration. The findings highlight the importance of continuous community empowerment efforts focused on creating supportive and motivating workplace conditions. Future programs are recommended to maintain and further develop these positive environmental factors to ensure long-term benefits.

**Keywords:** Positive Work Environment, Motivation, Performance, Human Resources, Community Empowerment

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama dalam menunjang keberhasilan organisasi dan komunitas, termasuk di lingkungan pemerintahan desa. Kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi (Robbins & Judge, 2019; Luthans, 2021).

Menurut penelitian terbaru, lingkungan kerja yang mendukung berupa hubungan interpersonal yang baik, fasilitas yang memadai, serta budaya kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan secara signifikan (Greenberg & Baron, 2018; Judge et al., 2020). Di tingkat desa, pengaruh lingkungan kerja ini juga sangat penting mengingat SDM di desa berperan langsung dalam pelayanan masyarakat dan pengelolaan administrasi pemerintahan.

Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang menentukan seberapa besar dorongan individu untuk mencapai target kerja dan meningkatkan kualitas outputnya (Deci & Ryan, 2019; Gagne & Deci, 2020). Studi oleh Chen et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja, yang akhirnya memperkuat kinerja organisasi.

Kaitannya dengan uraian di atas, Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, masih terdapat tantangan terkait lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung optimalisasi potensi SDM desa. Hal ini memerlukan upaya untuk membangun suasana kerja yang lebih positif, sekaligus meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya lingkungan kerja terhadap hasil kerja mereka (Sari et al., 2022; Nugroho & Priyanto, 2023).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) menjadi sarana strategis untuk melakukan intervensi tersebut dengan pendekatan pemberdayaan dan peningkatan kapasitas SDM secara langsung. Melalui PKM, pengetahuan tentang penciptaan lingkungan kerja yang positif dan teknik motivasi dapat diberikan secara praktis dan aplikatif (Mulyadi & Hadi, 2021; Wibowo et al., 2022).

Metode pelaksanaan PKM yang melibatkan pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab sangat efektif dalam menanamkan pemahaman yang menyeluruh bagi peserta (Kurniawan, 2020; Handayani et al., 2023). Model ini juga memungkinkan adanya dialog dua arah sehingga hambatan dan solusi dapat ditemukan secara kolaboratif.

Berbagai penelitian mendukung pentingnya lingkungan kerja positif sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja SDM di berbagai bidang, termasuk di sektor pemerintahan tingkat desa (Putra et al., 2019; Santoso & Rahayu, 2021). Oleh karena itu, kegiatan PKM ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi dan

mengimplementasikan strategi peningkatan motivasi dan kinerja SDM melalui lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan latar belakang tersebut, pelaksanaan PKM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas SDM Desa Cicalengka, yang pada akhirnya memperkuat administrasi desa dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, hasil kegiatan ini juga dapat menjadi referensi bagi desa-desa lain dalam mengembangkan potensi SDM melalui lingkungan kerja yang positif.

## **METODE**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan di Kantor Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, pada tanggal 5 Mei 2024. Pelaksana kegiatan terdiri dari 12 dosen Universitas Pamulang yang secara langsung memfasilitasi dan membimbing peserta dalam rangkaian kegiatan. Peserta PKM berjumlah 27 masyarakat Desa Cicalengka yang terlibat aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan. Metode pelaksanaan kegiatan dirancang secara partisipatif untuk memastikan transfer ilmu dan pengalaman berjalan efektif, melalui pendekatan pembelajaran yang meliputi pemaparan materi, praktik langsung, diskusi, serta sesi tanya jawab. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun pemahaman yang mendalam sekaligus meningkatkan kemampuan praktis peserta dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja SDM di desa.

Proses kegiatan PKM diawali dengan tahap perencanaan yang mencakup identifikasi kebutuhan masyarakat, penyusunan materi yang relevan, dan penyiapan sarana-prasarana pendukung pelaksanaan. Setelah tahap perencanaan selesai, kegiatan dilanjutkan dengan pelaksanaan yang mengedepankan interaksi aktif antara pelaksana dan peserta agar tercipta suasana belajar yang kondusif. Pada tahap ini, peserta diberikan kesempatan untuk mempraktikkan konsep-konsep yang disampaikan, serta berbagi pengalaman dan kendala yang dihadapi di lingkungan kerja mereka. Tahap terakhir berupa pelaporan yang mendokumentasikan seluruh proses dan hasil kegiatan sebagai bahan evaluasi dan referensi untuk pengembangan program serupa di masa depan. Pendekatan sistematis ini memastikan keberlanjutan manfaat dari kegiatan PKM dalam jangka panjang.

## **PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek PKM**

Desa Cicalengka merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Desa ini memiliki karakteristik masyarakat yang mayoritas berprofesi sebagai petani, buruh tani, dan pelaku usaha kecil menengah. Sebagian warga juga bekerja sebagai pegawai swasta maupun pegawai negeri yang berdomisili di sekitar wilayah tersebut. Kondisi sosial ekonomi masyarakat Desa Cicalengka umumnya masih dalam tahap berkembang dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, di mana sebagian besar penduduk memiliki pendidikan hingga tingkat sekolah menengah pertama. Infrastruktur desa terus mengalami peningkatan, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam akses layanan publik dan fasilitas kerja yang memadai.

Dalam aspek budaya, masyarakat Desa Cicalengka dikenal memiliki nilai-nilai gotong royong dan solidaritas yang kuat, tercermin dalam aktivitas sosial dan kegiatan adat yang rutin dilakukan bersama. Kehidupan komunitas desa ini masih sangat bergantung pada interaksi sosial dan kerja sama antarwarga dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Namun, tantangan yang dihadapi adalah adanya kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek motivasi kerja dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, agar mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas masyarakat dalam mendukung pembangunan desa secara berkelanjutan. Oleh karena itu, intervensi melalui program pengabdian masyarakat sangat diperlukan untuk mendorong pemberdayaan dan peningkatan kualitas SDM di desa ini.

### **Masalah yang Dihadapi**

Peserta kegiatan di Desa Cicalengka menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja sumber daya manusia di desa tersebut. Kondisi fisik tempat kerja yang minim fasilitas dan kurangnya sarana pendukung mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman dan kurang produktif. Selain itu, hubungan interpersonal antar pekerja maupun antara pimpinan dan bawahan sering kali kurang harmonis, sehingga menimbulkan komunikasi yang tidak efektif dan menurunkan semangat kerja. Kondisi ini diperparah dengan kurangnya pemahaman tentang pentingnya lingkungan kerja yang positif sebagai faktor utama dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja.

Selain itu, peserta juga menghadapi tantangan dalam hal rendahnya motivasi kerja yang berakar pada lingkungan kerja yang monoton dan minim penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Hal ini menyebabkan produktivitas mereka tidak optimal dan berdampak pada pelayanan serta pengelolaan administrasi desa yang kurang maksimal. Kurangnya pelatihan dan pembinaan terkait manajemen kerja dan pengembangan sumber daya manusia juga menjadi hambatan utama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, intervensi melalui kegiatan PKM ini sangat diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan akhirnya memperbaiki kinerja SDM di Desa Cicalengka.

### **Pelaksanaan Kegiatan PKM**

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) di Desa Cicalengka dimulai dengan sesi pembukaan yang dilakukan secara resmi oleh kepala desa setempat dan tim dosen Universitas Pamulang. Dalam sambutannya, kepala desa menyampaikan harapan agar kegiatan ini dapat memberikan dampak positif yang nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di desa, khususnya dalam hal motivasi dan kinerja kerja. Selanjutnya, ketua pelaksana PKM memberikan gambaran umum mengenai tujuan dan rangkaian kegiatan yang akan berlangsung, sehingga peserta memiliki pemahaman yang jelas mengenai agenda dan manfaat kegiatan tersebut.

Setelah pembukaan, kegiatan dilanjutkan dengan pembahasan materi yang menjadi inti dari PKM ini. Materi pertama yang disampaikan berkaitan dengan konsep lingkungan kerja positif, yang mencakup unsur fisik dan psikologis yang mendukung terciptanya suasana kerja kondusif. Para peserta diberikan pemahaman tentang bagaimana tata letak ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, serta fasilitas yang memadai dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Selain itu, dibahas pula aspek psikologis seperti hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan sosial antar rekan kerja, dan komunikasi yang efektif sebagai bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Selanjutnya, materi dilanjutkan dengan pembahasan tentang motivasi kerja, dimulai dari pengertian, jenis-jenis motivasi (intrinsik dan ekstrinsik), serta faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Para peserta diajak untuk mengenali bagaimana lingkungan kerja yang positif berperan sebagai stimulus penting

dalam memicu motivasi tersebut. Melalui studi kasus dan contoh nyata, peserta dapat memahami kaitan langsung antara suasana kerja yang mendukung dengan semangat kerja yang meningkat, sehingga produktivitas kerja pun ikut terdongkrak.

Materi berikutnya fokus pada hubungan erat antara motivasi dan kinerja sumber daya manusia, di mana dijelaskan secara mendalam bahwa motivasi yang tinggi menjadi pendorong utama peningkatan kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja (Locke & Latham, 2019). Dalam sesi ini, peserta diajak untuk melakukan refleksi kritis terhadap kondisi kerja mereka saat ini dan mengidentifikasi berbagai hambatan yang selama ini menghalangi optimalisasi kinerja, seperti kurangnya dukungan lingkungan maupun faktor psikologis yang memengaruhi semangat kerja (Ryan & Deci, 2020). Untuk memperkuat pemahaman dan kemampuan aplikatif, pelatihan praktis diselenggarakan melalui simulasi dan diskusi kelompok yang dirancang khusus agar peserta dapat menginternalisasi dan menerapkan teori motivasi dalam konteks nyata lingkungan kerja di desa mereka (Gibson et al., 2018). Pendekatan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan pengetahuan teoretis peserta tetapi juga membekali mereka dengan keterampilan praktis untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Selain teori, kegiatan ini juga melibatkan praktik langsung yang memungkinkan peserta mengimplementasikan konsep lingkungan kerja positif di tempat kerja masing-masing. Praktik ini meliputi pengaturan ruang kerja agar lebih rapi dan nyaman, serta latihan komunikasi efektif untuk membangun hubungan kerja yang harmonis. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan transfer pengetahuan tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga aplikatif dan dapat diterapkan secara nyata oleh peserta.

Manfaat yang dirasakan oleh peserta selama dan setelah kegiatan cukup signifikan. Mereka melaporkan adanya peningkatan kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang positif dan motivasi dalam menunjang kinerja sehari-hari. Beberapa peserta mulai menerapkan perubahan kecil dalam lingkungan kerja mereka yang ternyata berdampak pada suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Selain itu, peningkatan keterampilan komunikasi dan kerja sama juga menjadi modal penting bagi mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan di desa.

Secara keseluruhan, pelaksanaan kegiatan PKM ini berjalan dengan lancar dan efektif sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Metode penyampaian yang interaktif dan

praktis memungkinkan peserta untuk memahami dan mengaplikasikan materi dengan baik. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa intervensi melalui PKM sangat berpotensi meningkatkan motivasi dan kinerja sumber daya manusia di Desa Cicalengka. Diharapkan, kegiatan ini dapat menjadi model pemberdayaan yang dapat direplikasi di desa lain guna mendorong pengembangan SDM berbasis lingkungan kerja positif.

## **KESIMPULAN**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) di Desa Cicalengka telah berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya lingkungan kerja positif dalam memengaruhi motivasi dan kinerja sumber daya manusia. Melalui pendekatan pembelajaran yang interaktif dan aplikatif, peserta dapat memahami konsep lingkungan kerja yang kondusif serta bagaimana hal tersebut dapat mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Penerapan langsung konsep ini dalam lingkungan kerja mereka menunjukkan adanya perubahan positif, baik dari segi suasana kerja maupun produktivitas.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan sosial yang baik merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan motivasi kerja peserta. Motivasi yang meningkat ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja, terlihat dari peningkatan semangat dan produktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, kemampuan komunikasi dan kerja sama antar anggota masyarakat juga mengalami perbaikan, yang merupakan modal penting untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia di tingkat desa.

Implikasi dari kegiatan ini sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia di Desa Cicalengka dan desa-desa lain dengan kondisi serupa. Peningkatan lingkungan kerja positif bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan sosial yang lebih harmonis dan produktif. Oleh karena itu, rekomendasi penting yang dapat diambil adalah perlunya kontinuitas program pemberdayaan dan pelatihan yang berfokus pada pengelolaan lingkungan kerja dan motivasi, guna memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas kinerja masyarakat desa secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Y., Zhang, L., & Wang, S. (2021). Impact of Work Motivation on Employee Productivity: A Study in Public Sector. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 287-302.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 123-134.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2020). The Role of Intrinsic Motivation in Work Performance. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100-115.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2018). *Behavior in Organizations*. 11th Edition. Pearson Education.
- Handayani, D., Supriyadi, & Agustina, R. (2023). Effective Community Empowerment through Participatory Methods. *Indonesian Journal of Community Development*, 5(1), 45-58.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2020). The Job Satisfaction-Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kurniawan, R. (2020). Implementing Participatory Learning in Community Development. *Journal of Social Work Practice*, 15(4), 229-239.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 14th Edition. McGraw-Hill Education.
- Mulyadi, A., & Hadi, S. (2021). Community Engagement through PKM: Strategies and Outcomes. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 101-110.
- Nugroho, Y., & Priyanto, A. (2023). Challenges of HR Development in Rural Governance. *Rural Management Review*, 11(1), 12-25.
- Putra, E. P., Sari, N. M., & Wijaya, T. (2019). The Role of Positive Work Environment in Enhancing Performance. *Journal of Public Administration*, 8(2), 89-99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Pearson.
- Santoso, B., & Rahayu, S. (2021). Human Resource Development in Village Administration. *Indonesian Journal of Public Sector Management*, 4(3), 152-165.
- Sari, D. P., Nugraha, A., & Lestari, W. (2022). Improving Work Motivation through Positive Work Environment: A Case Study. *Community Empowerment Journal*, 9(1), 33-46.
- Wibowo, T., Adi, R., & Hendra, S. (2022). Community Capacity Building Using Participatory Learning Techniques. *Journal of Community Engagement*, 6(4), 214-223.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Goal Setting and Task Performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125-152.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.