

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi penentu keberhasilan dalam menciptakan inovasi dan pelayanan yang unggul. Armstrong dan Taylor (2020) mendefinisikan SDM sebagai elemen organisasi yang harus dikelola dengan baik melalui pendekatan strategis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Polda Lampung, peningkatan kualitas SDM merupakan prioritas untuk mencapai efektivitas kerja, terutama di bidang pelayanan kesehatan.

Fenomena yang terjadi pada Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung menunjukkan adanya tantangan dalam menciptakan koordinasi dan lingkungan kerja yang optimal. Berdasarkan laporan internal, ditemukan bahwa beberapa tugas pelayanan kesehatan belum dapat terlaksana secara maksimal karena kurangnya komunikasi antar unit kerja. Misalnya, dalam pengelolaan jadwal pemeriksaan kesehatan anggota Polri, terdapat beberapa insiden keterlambatan yang disebabkan oleh miskomunikasi antara koordinator dan staf pelaksana. Selain itu, keterbatasan fasilitas pendukung, seperti ruang pemeriksaan yang kurang memadai dan peralatan kesehatan yang belum memadai, turut menjadi penghambat dalam menjalankan pelayanan kesehatan yang efektif.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja SDM adalah koordinasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), koordinasi merupakan bagian dari fungsi pengorganisasian yang bertujuan untuk menyelaraskan tugas-tugas dan aktivitas individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi yang efektif memastikan adanya sinergi di antara berbagai pihak yang terlibat dalam organisasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Dalam Bidang Kedokteran dan

Kesehatan Polda Lampung, koordinasi yang baik menjadi elemen kunci dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan, yang melibatkan kolaborasi antar unit kerja dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf.

Selain koordinasi, lingkungan kerja juga menjadi aspek penting yang memengaruhi efektivitas kerja. Menurut Dessler (2021), lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang kondusif, mendorong motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Fenomena yang ada di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja fisik, seperti ruang kerja yang terbatas dan kurangnya pencahayaan yang memadai. Hal ini dapat berdampak pada penurunan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Selain itu, *reward* atau penghargaan juga merupakan faktor penting yang berdampak pada efektivitas kerja pegawai. Menurut Armstrong (2020), reward adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi dan pencapaian mereka. Reward dapat berupa finansial seperti gaji dan insentif, maupun non-finansial seperti pengakuan, promosi, atau kesempatan pengembangan karier. Ketika reward diberikan secara adil dan sesuai dengan prestasi kerja, maka akan mendorong motivasi, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks Biddokkes Polda Lampung, sistem reward yang tepat dapat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berorientasi pada hasil.

Efektivitas kerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2020), efektivitas kerja tidak hanya terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mencakup efisiensi dalam penggunaan sumber daya, inovasi dalam proses kerja, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dalam konteks Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung, efektivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam

memberikan pelayanan kesehatan secara tepat waktu, sesuai standar operasional, dan dengan hasil yang memuaskan.

Namun demikian, terdapat beberapa permasalahan yang mencerminkan rendahnya efektivitas kerja. Berdasarkan data internal, diketahui bahwa sebanyak 78% personel mengalami keterlambatan dalam menjalankan tugasnya. Tingginya angka keterlambatan ini menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan yang signifikan dalam pelaksanaan tugas-tugas rutin, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada anggota Polri.

Permasalahan lainnya adalah kurangnya koordinasi, terutama pada personil yang sedang berdinas di luar kantor. Minimnya komunikasi dan koordinasi antara staf pelaksana dengan personil di lapangan mengakibatkan informasi yang tidak tersampaikan secara utuh, sehingga menimbulkan kesalahan atau keterlambatan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menjadi tantangan yang serius dalam menciptakan sistem kerja yang terintegrasi dan responsif.

Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi faktor penghambat efektivitas kerja, khususnya dalam hal dukungan operasional seperti patroli kesehatan. Salah satu contohnya adalah keterbatasan anggaran untuk bahan bakar kendaraan dinas yang berdampak pada frekuensi patroli kesehatan di lapangan. Hambatan anggaran ini tidak hanya memengaruhi mobilitas petugas, tetapi juga mengurangi cakupan layanan kesehatan yang dapat diberikan kepada personil Polri secara maksimal. Kombinasi dari ketiga permasalahan ini menunjukkan perlunya peningkatan koordinasi, perbaikan lingkungan kerja, dan optimalisasi sumber daya agar efektivitas kerja di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung dapat tercapai secara optimal.

Dengan demikian, penting untuk meneliti keterkaitan antara variabel-variabel tersebut guna memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Biddokkes Polda Lampung. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan manajemen

sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan. Berikut adalah data Personel Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung sebagai Berikut :

**Tabel 1.1 Data Personel Bidang Kedokteran dan Kesehatan
(Biddokkes) Polda Lampung 2025**

No	Jabatan	Jumlah Personel
1	KOMPOL	1
2	AKP	4
3	IP	8
4	BA / TA	72
5	PNS / GOL IV	2
6	PNS / GOL III	13
7	PNS / GOL II/I	2
Jumlah		101

Sumber : Biddokkes Polda Lampung tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah personel yang bertugas di Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung pada tahun 2025 tercatat sebanyak 101 orang, yang terdiri dari berbagai jenjang jabatan dan golongan. Komposisi personel tersebut meliputi 1 orang berpangkat Kompol, 4 orang AKP, 8 orang berpangkat Inspektur Polisi (IP), 72 orang dari golongan Bintara dan Tamtama (BA/TA), serta 17 orang dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang terbagi ke dalam Golongan IV (2 orang), Golongan III (13 orang), dan Golongan II/I (2 orang). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas personel Biddokkes berasal dari kalangan BA/TA, yang berperan sebagai pelaksana teknis di lapangan.

Komposisi yang tidak seimbang antara jumlah tenaga pelaksana dan tenaga struktural ini dapat berdampak pada efektivitas kerja apabila tidak disertai dengan sistem koordinasi yang baik. Dengan dominasi personel pelaksana, dibutuhkan sistem koordinasi yang efisien agar setiap arahan dan informasi dari pimpinan dapat tersampaikan secara cepat dan tepat ke seluruh lini operasional. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan kendala komunikasi, terutama dalam distribusi tugas, penjadwalan layanan kesehatan, serta pelaporan kegiatan. Dalam konteks ini,

koordinasi bukan hanya diperlukan secara vertikal antara atasan dan bawahan, tetapi juga secara horizontal antar unit kerja atau tim di lapangan.

Selain itu, jumlah personel yang cukup besar juga menuntut tersedianya lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis. Kualitas lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti keterbatasan ruang, peralatan medis, dan fasilitas pendukung lainnya, dapat menurunkan produktivitas dan semangat kerja pegawai, terutama di kalangan BA/TA dan PNS yang jumlahnya paling dominan. Dengan kondisi tersebut, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memperhatikan aspek kuantitas personel, tetapi juga bagaimana menciptakan sistem kerja dan lingkungan kerja yang kondusif agar efektivitas kerja dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, analisis terhadap pengaruh koordinasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja menjadi sangat relevan untuk dilakukan guna mendukung peningkatan kinerja Biddokkes Polda Lampung.

Tabel 1.2 Capaian Target IKU dan IKP Biddokkes Polda Lampung tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
SS-1	Meningkatnya dukungan kedokteran kepolisian dalam harkamtibmas	IKU-1 Persentase layanan keskamtibmas	73 %	75,87 %	105,0 %
		IKU-2 Persentase layanan doksik	72 %	73,82 %	102,53 %
		IKU-3 Persentase layanan DVI	72 %	72,73 %	101,01 %
SS-2	Terselenggaranya pelayanan kesehatan kepolisian yang merata	IKP-4 Persentase layanan kesehatan promotif, preventif dan kuratif	80 %	81,26 %	101,58 %
		IKP-5 Persentase personel yang melaksanakan rikkes berkala	22 %	34,17 %	155,32 %
SS-3	Modernisasi pelayanan Dokkes yang berkelanjutan	IKP-6 Indeks stem Pemerintahan Basis Elektronik (SPBE)	2,3	3,05	132,61 %
		IKP-7 Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	78	87,50	112,18 %
		IKP-8 Persentase sarpras layak pakai	47 %	47,78 %	101,67 %

Sumber : Biddokkes Polda Lampung 2025

Berdasarkan data yang ada dalam Tabel 1.2 mengenai capaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Program (IKP) Biddokkes Polda Lampung tahun 2024, Capaian kinerja pada tahun 2024 menunjukkan hasil yang cukup baik di Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung, dengan sebagian besar indikator melampaui target yang ditetapkan. Sebagai contoh, pada sasaran strategis pertama terkait dukungan kedokteran kepolisian dalam harkamtibmas, semua indikator seperti layanan keskamtibmas, doksik, dan DVI menunjukkan capaian di atas 100%. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kedokteran kepolisian dapat berjalan dengan efektif. Begitu juga pada sasaran strategis lainnya, seperti pelayanan kesehatan kepolisian dan modernisasi pelayanan, yang tercatat melebihi target, khususnya pada indikator pemeriksaan kesehatan berkala yang tercapai 155,32% dari target 22%.

Namun, meskipun capaian ini menunjukkan keberhasilan, terdapat fenomena yang perlu dicermati. Salah satunya adalah tingginya angka pemeriksaan kesehatan berkala yang melebihi target, yang mengindikasikan adanya lonjakan pelaksanaan. Fenomena ini bisa menunjukkan adanya upaya ekstra, namun juga dapat menciptakan pertanyaan terkait apakah pelaksanaan yang terburu-buru dan tanpa koordinasi yang optimal berdampak pada kualitas layanan.

Fenomena lainnya adalah meskipun capaian pada indikator sarana dan prasarana (IKP-8) sedikit melampaui target (101,67%), kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kualitas sarana dan prasarana masih belum ideal. Banyak fasilitas yang kurang memadai, seperti ruang kerja terbatas dan peralatan kesehatan yang kurang lengkap. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya berpengaruh pada efektivitas kerja.

Di sisi lain, meskipun capaian indikator lain cukup baik, seperti layanan kesehatan promotif dan preventif (IKP-4) dan modernisasi pelayanan (IKP-6), terdapat masalah koordinasi yang perlu ditingkatkan. Beberapa laporan menunjukkan bahwa

komunikasi antar unit kerja masih perlu diperbaiki untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan dengan lebih lancar dan efisien.

Secara keseluruhan, meskipun ada pencapaian positif dalam hal kinerja, fenomena ini menunjukkan bahwa koordinasi yang lebih baik dan lingkungan kerja serta *reward* yang lebih mendukung sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja di Biddokkes Polda Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja personel, dan bagaimana upaya untuk meningkatkan keduanya dapat membawa dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan, sejumlah studi telah membuktikan bahwa koordinasi, lingkungan kerja, dan reward memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Misalnya, penelitian oleh Anisa dan Wijayanti (2022) serta Yusuf dan Hidayat (2021) menyoroti pentingnya koordinasi dalam meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan Sari dan Putra (2023) serta Prasetyo (2023) menekankan peran lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas dan efektivitas. Penelitian lain oleh Rahmawati (2022) juga menunjukkan kontribusi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, sementara Novalinda et al. (2022) menambahkan reward sebagai salah satu faktor yang berpengaruh. Namun, sebagian besar penelitian tersebut hanya meneliti dua variabel secara bersamaan atau belum secara komprehensif menggabungkan ketiga variabel (koordinasi, lingkungan kerja, dan reward) dalam satu model penelitian, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan di institusi kepolisian. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik dilakukan di lingkungan Biddokkes Polda Lampung, yang memiliki karakteristik organisasi dan tugas yang khas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menutup celah (gap) ini, dengan mengkaji secara simultan pengaruh koordinasi, lingkungan kerja, dan reward terhadap efektivitas kerja pegawai di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Koordinasi, Lingkungan Kerja dan**

Reward terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah Koordinasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung?
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung?
4. Apakah Koordinasi, Lingkungan Kerja dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.
3. Untuk menganalisis Pengaruh *Reward* terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Koordinasi, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1.4.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh anggota Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung

1.4.2 Ruang Lingkup objek

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah menganalisis tentang Pengaruh Koordinasi, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung

1.4.3 Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Ruang lingkup penelitian tempat dilakukan di Polda Lampung yang dilaksanakan pada bulan Januari 2025 s.d Juli 2025.

1.4.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Pengaruh Koordinasi, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur dan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh koordinasi, lingkungan kerja, dan reward terhadap efektivitas kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis: Menambah wawasan dan pemahaman penulis dalam menerapkan teori ke praktik nyata.
2. Bagi Polda Lampung: Menyediakan informasi sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kinerja di Bidang Kedokteran dan Kesehatan.
3. Bagi Institusi: Menjadi tambahan referensi ilmiah bagi sivitas akademika IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini Berisi latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam Rumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dari penelitian.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan Grand Theory, landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, Teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil berisi tentang deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan atas penelitian terkait.

BAB V Simpulan Dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**