

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory: Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory atau teori penetapan tujuan pertama kali dikemukakan oleh Edwin A. Locke pada tahun 1968 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut bersama Gary P. Latham. Teori ini menekankan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang, apabila disertai dengan umpan balik yang memadai, mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Locke dan Latham (2002), tujuan tidak hanya menjadi acuan dalam bekerja, tetapi juga berperan dalam mengarahkan perhatian, meningkatkan intensitas usaha, mendorong ketekunan, serta memfasilitasi pengembangan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Terdapat lima elemen utama dalam *Goal-Setting Theory*, yakni: (1) kejelasan tujuan, yaitu sejauh mana tujuan dipahami secara konkret dan terukur; (2) tingkat kesulitan, yakni sejauh mana tujuan cukup menantang namun masih dapat dicapai; (3) komitmen terhadap tujuan, yaitu sejauh mana individu bersedia untuk berupaya keras mencapai tujuan tersebut; (4) umpan balik, yakni informasi yang diberikan terkait kemajuan pencapaian tujuan; dan (5) kompleksitas tugas, yaitu sejauh mana tingkat kesulitan pekerjaan menuntut strategi atau pelatihan khusus.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Koordinasi, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Efektivitas Kerja pada Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung”, *Goal-Setting Theory* digunakan sebagai landasan teoritis utama untuk menjelaskan bagaimana koordinasi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi efektivitas kerja. Koordinasi yang baik dalam organisasi dapat terwujud apabila seluruh individu memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan yang ingin dicapai, sehingga setiap aktivitas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh personel akan bergerak ke arah yang selaras

dan terpadu. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial akan menciptakan kondisi yang memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, Goal-Setting Theory memberikan kerangka yang kuat dalam memahami bagaimana pentingnya penetapan tujuan dalam mendukung terciptanya efektivitas kerja melalui koordinasi yang terintegrasi dan lingkungan kerja yang kondusif..

2.2 Efektivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Siagian (2019), efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan rencana dan target yang telah ditentukan sebelumnya. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang direncanakan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja tersebut.

Sementara itu, Bormasa (2022:133) mendefinsikan efektivitas kerja karyawan sebagai awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Maka dari itu perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai. Terciptanya efektivitas kinerja pegawai yang baik diharapkan mampu menjamin kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Sutarto dalam Delany (2017:38) Menyatakan Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Heryati, 2019) efektivitas merupakan kemampuan pemimpin efektivitas kerja dalam kaitannya dengan konsekuensi-konsekuensi dari

tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para shareholder dan para stakeholder organisasi lainnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi kerja merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan.

2.2.2 Faktor-faktor Efektivitas Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Streers (1985:9) Monica Feronica Bormasa (2022:139) yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur yaitu hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun anggotanya dalam menyelesaikan pekerjaan dan teknologi yaitu mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran organisasi yang dapat mempengaruhi segi segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerjaan

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan

pengelolaan semua sumber daya yang ada didalam organisasi. Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama didalam organisasi yang dapat berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4. Karakteristik Kebijaksanaan dan Praktek Manajemen

Dengan semakin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peraman manajemen dalam dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.2.3 Indikator Efektivitas Kerja

Adapun indikator-indikator efektivitas kerja menurut Siagian (2019) yaitu:

1. Standar waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaik baiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.
2. Hasil pekerjaan yang dicapai (tepat sasaran)
Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan berupa peningkatan kualitas dan kuantitas. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.
3. Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana (tepat guna)
Dengan berkembangnya kebutuhan dan permintaan pasar maka diperlukan pengelolaan biaya operasional yang efektif untuk menjalankan aktivitas perusahaan sehingga dapat terwujudnya pengelolaan anggaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.3 Koordinasi Kerja

2.3.1 Pengertian Koordinasi Kerja

Koordinasi dalam suatu organisasi merupakan pengaturan aktif yang mencakup seluruh gerak, aktivitas, dan kinerja antara atasan dan bawahan yang saling berhubungan melalui tugas, kewajiban, dan wewenang masing-masing. Tujuan dari koordinasi adalah mencegah terjadinya kesimpangsiuran serta tumpang tindih kegiatan yang dapat menyebabkan pemborosan dan berdampak negatif pada semangat kerja serta ketertiban organisasi.

Menurut Hasibuan (2020), koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan menyelaraskan unsur-unsur manajemen serta pekerjaan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Koordinasi dalam organisasi terbagi menjadi dua tipe, yaitu: Koordinasi Vertikal: Penyatuan dan pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap unit-unit kerja di bawah wewenangnya. Dan Koordinasi Horizontal: Pengarahan dan penyelarasan kegiatan di antara unit-unit kerja setingkat dalam organisasi.

Handoko (2019) mendefinisikan koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (seperti departemen atau bidang fungsional) untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa koordinasi adalah pengaturan dan pengintegrasian kepentingan bersama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.3.2 Bentuk-bentuk Koordinasi Kerja

Menurut Kencana (2019), koordinasi kerja dapat dibagi menjadi dua bentuk:

1. Koordinasi Vertikal: Dilakukan oleh atasan kepada unit-unit kerja di bawah wewenangnya. Atasan bertanggung jawab langsung dalam mengarahkan dan menyatukan kegiatan. Bentuk koordinasi ini relatif mudah dilakukan karena atasan memiliki kewenangan memberikan sanksi kepada aparat yang sulit dikendalikan.
2. Koordinasi Horizontal: Dilakukan antara unit-unit kerja yang setingkat

dalam organisasi. Koordinasi ini lebih sulit karena tidak adanya kewenangan untuk memberikan sanksi terhadap rekan setingkat yang sulit diajak bekerja sama.

2.3.3 Ciri-ciri Koordinasi Kerja

Winardi (2019) menguraikan ciri-ciri koordinasi kerja sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Pimpinan: Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk memastikan koordinasi berjalan dengan baik, dengan melibatkan kerja sama seluruh komponen organisasi.
2. Proses Berkesinambungan: Koordinasi merupakan proses berkelanjutan yang harus terus dikembangkan agar tujuan organisasi tercapai.
3. Usaha Kelompok: Koordinasi dilakukan dalam kerangka kelompok, bukan secara individu. Kerja sama individu yang harmonis akan menghasilkan sinergi kelompok yang mendukung keberhasilan organisasi.
4. Kesatuan Tindakan: Pimpinan harus mengatur kegiatan individu sehingga tercipta keselarasan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

2.3.4 Indikator Koordinasi Kerja

Hasibuan (2020) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi koordinasi:

1. Kesatuan Tindakan: Koordinasi membutuhkan kesadaran seluruh anggota organisasi agar setiap individu atau unit tidak bekerja secara terpisah.
2. Komunikasi: Komunikasi yang baik meningkatkan partisipasi anggota dan memastikan tugas dapat tersampaikan dengan jelas oleh pimpinan.
3. Pembagian Kerja: Pembagian kerja yang terstruktur membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif dengan fungsi masing-masing anggota yang saling mendukung.
4. Disiplin: Disiplin, baik secara individu maupun kelompok, diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata ruang, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Danang Sunyoto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti kebersihan, musik, dan pencahayaan. Herman Sofyandi (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang memengaruhi kinerja fungsi manajemen sumber daya manusia, baik faktor internal maupun eksternal dalam organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

2.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua hal berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- a. Lingkungan langsung: Elemen yang digunakan langsung oleh karyawan, seperti meja, kursi, atau alat kerja lainnya.
- b. Lingkungan umum: Faktor lingkungan seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, dan warna.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua aspek yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik mencakup hubungan interpersonal yang tidak dapat diabaikan dalam mendukung pekerjaan.

2.4.3 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2021), aspek-aspek lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan yang bersih, sejuk, dan rindang.
2. Tempat kerja yang aman untuk bekerja.
3. Alat-alat yang memadai untuk mendukung pekerjaan.
4. Penerangan ruang kerja yang cukup baik.
5. Lokasi kerja yang jauh dari kebisingan dan getaran untuk menjaga konsentrasi.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021) menjelaskan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan: Pencahayaan yang memadai di ruang kerja meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.
2. Suhu Udara: Temperatur ruangan yang sesuai menciptakan kondisi kerja yang nyaman.
3. Suara Bising: Tingkat kebisingan harus dijaga agar tidak mengganggu aktivitas kerja.
4. Penggunaan Warna: Pemilihan warna ruangan yang tepat memengaruhi suasana kerja.
5. Ruang Gerak: Tata letak ruang yang cukup memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bergerak.
6. Keamanan dan Kenyamanan: Lingkungan yang aman, tenang, dan terorganisasi akan meningkatkan kemampuan bekerja secara optimal.
7. Hubungan Antar Pegawai: Hubungan kerja yang harmonis mendukung tercapainya tujuan bersama.

2.5 *Reward*

2.5.1 *Pengertian Reward*

Reward (penghargaan) adalah suatu bentuk apresiasi terhadap prestasi atau kontribusi individu yang diberikan oleh perorangan maupun organisasi, baik dalam bentuk material maupun non-material. Dalam organisasi, reward menjadi alat strategis untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Sinaga & Harahap (2022) *Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Menurut Octario (2022), reward adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu yang bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan.

Sementara itu, Rachelline Harlyanto dan Ario Sumbogo (2022) mendefinisikan reward sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Nurrohmatulloh & Mulyawati (2022) juga menjelaskan bahwa *reward* merupakan bentuk penghormatan perusahaan atas kinerja terbaik seseorang, yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Reward* (penghargaan) merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada individu atas kontribusi dan pencapaian kinerjanya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Reward berfungsi sebagai alat motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, melampaui standar yang ditetapkan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan pemberian reward yang adil dan tepat, perusahaan dapat

meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Reward

Menurut penelitian Nurrohmatulloh & Mulyawati (2022) dan Sinaga & Harahap (2022), terdapat beberapa faktor penting dalam sistem reward yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi pegawai:

1. Karakteristik Pekerjaan itu Sendiri
Menariknya tugas, peluang belajar, dan kesempatan bertanggung jawab dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Upah (*Financial Compensation*)
Meskipun bukan satu-satunya faktor, upah merupakan dasar kepuasan kerja dan dapat meningkatkan motivasi jika diberikan secara adil.
3. Peluang Promosi
Kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi merupakan bentuk reward non-finansial yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas.
4. Pengawasan
Sistem reward yang disertai dengan pengawasan partisipatif dan berpusat pada karyawan (*employee-centeredness*) dapat meningkatkan efektivitas reward itu sendiri.

2.5.3 Indikator Reward

Berdasarkan Sinaga dan Harahap (2022), indikator *reward* yang dapat diukur dalam penelitian meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu mencakup menariknya tugas yang diberikan, tingkat tanggung jawab yang diemban, serta adanya kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaannya.
2. Upah, yaitu imbalan finansial yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, yang dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja.

3. Peluang promosi, yaitu kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja dan dedikasi, yang juga menjadi motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
4. Pengawasan, yaitu bentuk supervisi dari atasan yang mendukung dan memberikan ruang partisipasi bagi karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong produktivitas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

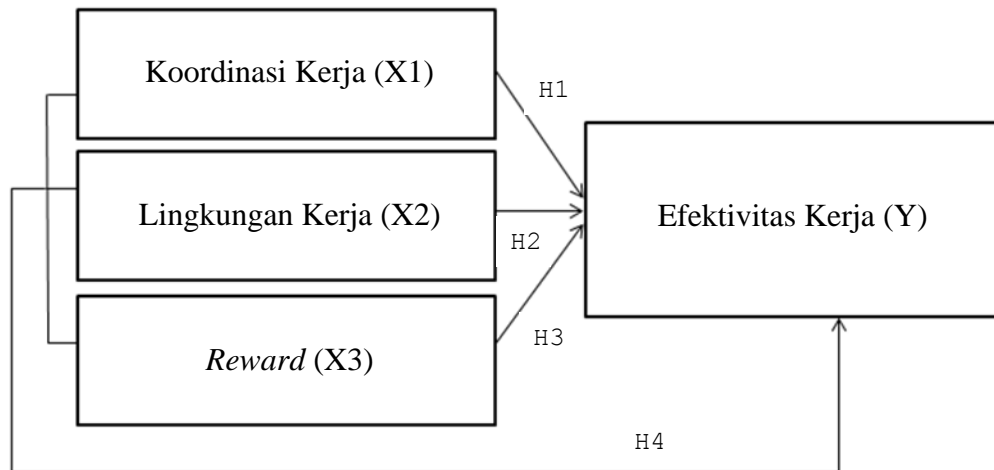
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Anisa dan Wijayanti (2022)	Pengaruh Koordinasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit XYZ	Koordinasi dan lingkungan kerja yang baik secara simultan meningkatkan efektivitas kerja pegawai rumah sakit sebesar 75%.	Fokus pada rumah sakit umum, sedangkan penelitian ini fokus pada bidang kedokteran dan kesehatan Polda Lampung.
2	Sari dan Putra (2023)	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja di Klinik Kesehatan ABC	Lingkungan kerja fisik dan non-fisik memberikan kontribusi sebesar 80% terhadap produktivitas kerja karyawan klinik.	Penelitian ini mencakup produktivitas kerja, sementara penelitian baru mencakup efektivitas kerja.
4	Prasetyo (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja di Bidang Kesehatan Pemerintah	Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan kontribusi sebesar 78%.	Penelitian ini menyertakan kepemimpinan sebagai variabel tambahan, sementara penelitian baru berfokus pada koordinasi.

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
5	Rahmawati (2022)	Analisis Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja di Unit Pelayanan Kesehatan XYZ	Lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap efektivitas kerja di unit pelayanan kesehatan.	Penelitian ini memasukkan komunikasi sebagai variabel, sedangkan penelitian baru berfokus pada koordinasi dan lingkungan kerja.
6	Novalinda, Sari, dan Pawirosumarto (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Reward terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok	Reward berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja sebagai variabel mediasi.	Penelitian ini menggunakan efektivitas kerja sebagai variabel mediasi, sementara penelitian baru menjadikan efektivitas kerja sebagai variabel dependen utama.
7	Sinaga, Nurlaila, dan Harahap (2022)	Pengaruh Reward dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Targeting sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bank Sumut Syariah)	Reward dan efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan targeting sebagai variabel intervening.	Fokus pada perusahaan perbankan dan variabel intervening, sedangkan penelitian baru berfokus pada instansi kesehatan dan efektivitas kerja secara langsung.

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian dari teori tersebut, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Koordinasi Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajerial penting yang berperan dalam menyatukan berbagai aktivitas organisasi agar berjalan secara selaras menuju tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2020), koordinasi adalah proses penyelarasan dan pengintegrasian kegiatan antarindividu maupun antarbagaannya agar tidak terjadi tumpang tindih tugas dan semua sumber daya dapat digunakan secara optimal. Koordinasi yang efektif akan mendorong terciptanya kerja sama, komunikasi, serta alur kerja yang teratur antarpegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Bormasa (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja individu berkontribusi terhadap efektivitas kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, semakin baik koordinasi yang terjalin

dalam organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Anisa dan Wijayanti (2022) yang menemukan bahwa koordinasi dan lingkungan kerja secara simultan meningkatkan efektivitas kerja pegawai rumah sakit sebesar 75%. Penelitian Prasetyo (2023) bahwa koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja pegawai di bidang kesehatan.

Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

Ha1: Koordinasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai, karena kondisi tempat kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan semangat dalam melaksanakan tugas. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terdiri atas unsur fisik dan nonfisik yang berperan dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, hubungan antarpegawai, serta dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih fokus dan efisien sehingga mampu mencapai hasil kerja yang optimal.

Sejalan dengan hal tersebut, Priyono dan Sari (2022) menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Selanjutnya, Rahmawati dan Lestari (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

Ha2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

3. *Reward* Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi dan kinerja yang dicapai oleh pegawai. Menurut Octario (2022), pemberian reward yang adil dan proporsional menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai akan merasa dihargai atas usaha dan hasil kerjanya. Sistem penghargaan yang baik dapat berbentuk finansial seperti bonus dan insentif, maupun non-finansial seperti pengakuan dan promosi jabatan. *Reward* yang efektif mampu mendorong pegawai untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pemberian penghargaan yang tepat menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan efektivitas kerja yang tinggi di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmatulloh dan Mulyawati (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan, baik melalui peningkatan motivasi maupun kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh temuan Syafitri (2023) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan yang terencana dengan baik mampu meningkatkan loyalitas serta tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu:

Ha3: *Reward* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

4. Koordinasi, Lingkungan Kerja, *Reward* Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

Koordinasi, lingkungan kerja, dan *reward* merupakan tiga faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016), keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengoordinasikan seluruh aktivitas kerja, menciptakan lingkungan yang kondusif, serta memberikan penghargaan yang sesuai kepada pegawai. Koordinasi yang baik akan menyatukan langkah dan upaya setiap individu dalam organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja. Di sisi lain, sistem reward yang adil akan memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan harmonis.

Penelitian Haryanto (2022) menunjukkan bahwa koordinasi, lingkungan kerja, dan reward secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di berbagai sektor organisasi. Temuan serupa juga disampaikan oleh Siregar dan Nurfadillah (2023) yang menyimpulkan bahwa kombinasi antara komunikasi organisasi yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, serta penghargaan yang proporsional mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja secara menyeluruh. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ha4: Koordinasi, Lingkungan Kerja, dan *Reward* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.