

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RSU
SRIWIJAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

NEPIN HANA

NIM: 2101110234

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NEPIN HANA
Nomor Pokok/NIM : 2101110234
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PERAWAT
INSTALASI RAWAT INAP RSU SRIWIJAYA
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 9-3-2026 Pembimbing I : Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 9-3-2026 Pembimbing II : Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E, MM
NIDN: 0205069001

Mengetahui,

Dekan

Tanggal 9-3-2026

Ketua Program Studi

Tanggal 9-3-2026



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CACSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, S.E. M.Si
NIDN: 0226028303

019 /PS/DFEB/ 26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NEPIN HANA
Nomor Pokok/NIM : 2101110234
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PERAWAT
INSTALASI RAWAT INAP RSU SRIWIJAYA
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 9-3-2026 Ketua Penguji : Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 9-3-2026 Penguji II : Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., MM
NIDN: 0205069001

Tanggal 9-3-2026 Penguji III : Rudi Chairudin, S.E., MP
NIDN: 0202026201

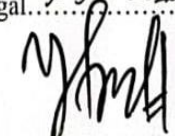
Mengetahui,

Dekan

Tanggal 9-3-2026

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 9-3-2026

Dr. Yolanda Veybitha, S.E. M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Setiap orang memiliki porsi yang berbeda-beda di kehidupan orang lain, Jadi jangan pernah berharap disamaratakan agar hatimu yang kecil itu tidak berkecil hati”

---Nepin Hana---

Kupersembahkan Kepada:

- ***Kedua Orangtuaku dan Keluarga***
- ***Rayyanza cahya anggara***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Nepin Hana

Nomor Pokok/NIM :2101110234

Fakultas :Ekonomi dan bisnis

Jurusan :Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sriwijaya Palembang telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Jika di masa mendatang terkonfirmasi atau mampu ditunjukkan bahwa karya ilmiah ini memiliki indikasi plagiarisme serta pola replikasi lainnya yang dipandang menyalahi regulasi, maka saya siap menanggung konsekuensi atas tindakan itu.

Palembang, 25 Februari 2026



Nepin Hana

KATA PENGANTAR

Assalamualikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT, peneliti haturkan ke hadirat-Nya atas limpahan anugerah serta rahmat-Nya, sehingga pada akhirnya penyelesaian usulan penelitian bertajuk *pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Sriwijaya Palembang* dapat berjalan dengan lancar. Proposal ini disusun sebagai upaya menggenapi unit kriteria perolehan gelar Strata Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Proses penyusunan proposal ini penulis menerima bimbingan dari bermacam kalangan. Maka dari itu, melalui momentum ini peneliti menyampaikan ungkapan apresiasi yang mendalam ditujukan bagi:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS yang menjabat sebagai pimpinan tertinggi Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si yang mengemban amanah Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Mentor Akademik Utama yang telah banyak mendistribusikan durasi bimbingan serta arahan agar tugas akhir ini tuntas secara optimal.
5. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E, MM selaku Mentor Akademik Kedua yang telah mengalokasikan tempo, tenaga, maupun pemikiran guna menuntun peneliti dalam menyusun karya tulis ini.
6. Penghargaan tinggi bagi segenap jajaran staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah mewariskan khazanah wawasan.
7. Apresiasi pula bagi jajaran manajerial serta seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang atas pemberian izin riset sekaligus bantuan dalam menghimpun data yang dibutuhkan.

8. Untuk Kedua Orangtua dan keluarga tercinta terimakasih atas doa dan dukungannya.
9. Rayyanza cahya anggara terimakasih ya sayang sudah menjadi support sistem terbaik isat, Terimakasih sudah menjadi tempat pulang. Sehat selalu dan tumbuhlah lebih baik dari siapapun.

Keinginan periset kiranya Allah SWT selalu melimpahkan berkah-Nya atas segala ketulusan serta amal ibadah mereka. Akhir kata, penulis mengahrapkan saran dan kritk yang konstruktif guna perbaikan draf riset ini. Kiranya karya ilmiah tersebut mampu mendatangkan kemaslahatan bagi peneliti secara personal maupun khalayak pembaca secara luas serta semua pihak yang memerlukan. Aamiin

Wassalammualaikum Wr.Wb

Palembang, Februari 2026

Nepin Hana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	25
1.3 Tujuan Penelitian	26
1.4 Manfaat Penelitian	26
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Kinerja Perawat	12
2.1.1 Kinerja perawat	12
2.1.2 Elemen-Elemen yang Berimplikasi pada Kinerja Perawat	13
2.1.3 Indikator Kinerja Keperawatan	15
2.1.4 Standar Penilaian Kinerja Perawat	16
2.1.5 Tujuan penilaian kinerja Perawat.....	19
2.1.6 Kegunaan Evaluasi Prestasi Perawat	20
2.2 Pengertian Kompensasi	21
2.2.1 Indikator Kompensasi.....	22
2.2.2 Elemen-elemen yang memberikan impak pada kompensasi	23

2.2.3	Maksud Kompensasi.....	26
2.3	Beban Kerja.....	28
2.3.1	Pengertian Beban Kerja	28
2.3.2	Indikator Beban Kerja	29
2.3.3	Elemen-elemen yang Mempengaruhi beban kerja.....	30
2.4	Kerjasama Tim	31
2.4.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	31
2.4.2	Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim.....	32
2.4.3	Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim	33
2.5	Penelitian Terdahulu	34
2.6	Kerangka Berfikir.....	36
2.7	Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1	Tempat penelitian	40
3.1.2	Waktu Penelitian.....	40
3.2	Sumber Data dan Teknik pengumpulan Data	41
3.2.1	Sumber Data.....	41
3.2.2	Analisis Data	42
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.3.1	Populasi.....	44
3.3.2	Sampel dan Sampling	45
3.4	Rancangan Penelitian	45
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	46
3.5.1	Definisi variabel	46
3.5.2	Definisi Operasional	47
3.6	Instrumen Penelitian.....	49
3.7	Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1	Uji validitas.....	50
3.7.2	Uji Reliabilitas	51

3.7.3	Uji Persyaratan Analisis	51
3.7.3.1	Uji Asumsi Klasik	51
3.7.4	Uji simultan (F)	52
3.7.5	Uji parsial (Uji t)	53
3.7.6	Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.7.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		56
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1	Sejarah perusahaan	56
4.1.2	Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Sriwijaya	58
4.1.3	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya	59
4.1.4	Pembagian Tugas	61
4.1.5	Gambaran Umum Responden	65
4.1.6	Hasil Uji Instrumen	67
4.1.6.1	Uji Validitas	67
4.1.6.2	Uji Reabilitas	71
4.1.7	Hasil Uji Analisis Data	71
4.1.7.1	Uji Asumsi Klasik	71
4.1.7.2	Uji Normalitas	73
4.1.8	Uji simultan (Uji F)	74
4.1.9	Uji (Uji t)	75
4.1.10	Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	77
4.1.11	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.2	Pembahasan	80
4.2.1	Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, dan Kerjasama Tim Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sriwijaya Palembang.	80
4.2.2	Pengaruh Kompensasi Secara parsial terhadap Kinerja Perawat Instalasi rawat Inap RSUD Sriwijaya Palembang.	81
4.2.3	Pengaruh Beban Kerja Secara parsial Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sriwijaya Palembang.	82

4.2.4	Pengaruh Kerjasama Tim Secara Parsial terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat inap RSUD Sriwijaya Palembang.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		86
5.1	Kesimpulan	86
5.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....		28
LAMPIRAN - LAMPIRAN		92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Standar Nilai kinerja Perawat RSUD Sriwijaya 2025	5
Tabel 1.2	Kinerja Perawat RSUD Sriwijaya 2025	5
Tabel 1.3	Data Keluar dan Masuk perawat RSUD Sriwijaya 2024- 2025.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.2	Bagian-bagian populasi Karyawan Instalasi Rawat Inap RSUD Sriwijaya Palembang.....	45
Tabel 3.3	Skala Likert	46
Tabel 3.4	Definisi Operasional.....	47
Tabel 3.5	Skala <i>Ordinal</i>	49
Tabel 3.6	Koefisien Korelasi Berganda	49
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	68
Tabel 4.5	Hasil Variabel Beban Kerja	69
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel kerjasama tim (X3).....	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja perawat(Y).....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	73
Tabel 4.10	Uji normalitas	74
Tabel 4.11	Hasil Uji F atau Simultan	75
Tabel 4.12	Hasil Uji T atau Parsial	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Rsu Sriwijaya.....	60

ABSTRAK

NEPIN HANA. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sriwijaya Palembang. (Di Bawah Bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan kerjasama Tim baik secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sriwijaya Palembang. Riset tersebut mengaplikasikan metode pembedahan informasi kuantitatif. Asal rujukan yang dipakai pada kajian ini memanfaatkan skema telaah data pokok, di mana data dasar tersebut bersumber dari distribusi angket. Subjek keseluruhan dalam analisis ini berjumlah 51. Unit perwakilan dalam telaah ini mencakup 51 responden yang dipilih memakai teknik sensus total. Guna mengolah informasi, praktisi riset memakai verifikasi keabsahan, tes keandalan, pemeriksaan prasyarat tradisional (analisis kenormalan serta numerik deskriptif). Selain itu, diaplikasikan pengujian dugaan (uji F dan uji t), model korelasi linear jamak, serta penilaian indeks ketetapan (R^2).

Merujuk pada kajian ini dengan derajat kebermaknaan 5% yang telah dipaparkan, terungkap bahwa faktor X_1 yakni kompensasi berimplikasi secara individual, di mana fenomena ini terpapar melalui capaian uji t yakni thitung 2.297 dengan perolehan sig $0,026 < 0,05$. Pada beban kerja sebagai faktor X_2 didapatkan thitung 0,272 melalui angka sig $0,787 > 0,05$. Maka dapat diestimasikan bahwa beban kerja sebagai faktor X_2 tidak memiliki dampak secara mandiri. sedangkan faktor X_3 yakni dikatakan sebagai Kerjasama tim memperoleh thitung 3,058 dengan nominal sig $0,000 < 0,05$ sehingga bisa ditarik benang merah bahwa faktor X_3 yakni dikatakan sebagai Kerjasama tim berpengaruh bermakna secara parsial. Melalui tinjauan kolektif pada tes F, ditemukan kuantitas F 9.111 dengan ambang sig $0,00 < 0,05$ yang maknanya adalah faktor X_1 yakni kompensasi, beban kerja sebagai faktor X_2 , serta faktor X_3 yakni dikatakan sebagai Kerjasama tim berimbas secara substansial terhadap produktivitas perawat instalasi rawat inap RSUD Sriwijaya Palembang.

Kata kunci : Kompensasi, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim

ABSTRACT

NEPIN HANA. *The Effect of Compensation, Workload, and Teamwork on the Performance of Nurses at the Inpatient Installation of RSU Sriwijaya Palembang (under the supervision of Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si and Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., MM).*

This study aims to determine the effect of compensation, workload, and teamwork, both partially and simultaneously, on the performance of nurses at the Inpatient Installation of RSU Sriwijaya Palembang. This research employs a quantitative data analysis technique. The data source used in this study is primary data obtained through the distribution of questionnaires. The population in this study consisted of 51 nurses, and the sample size was 51 respondents selected using a saturated sampling method. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test and descriptive statistical test), hypothesis testing (F-test and t-test), multiple regression analysis, and the coefficient of determination (R^2).

Based on the results of this study with a significance level of 5%, it is known that compensation has a significant partial effect on nurse performance, as indicated by the t-test result 2.297 with a significance value of $0.026 < 0.05$. Workload shows a t-count value of 0.272 with a significance value of $0.787 > 0.05$, indicating that workload does not have a significant partial effect on nurse performance. Meanwhile, teamwork has a significant partial effect, as shown by the t-count value 3.058 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, based on the F-test, the F-count value obtained is 9.111 with a significance value of $0.00 < 0.05$, which means that compensation, workload, and teamwork simultaneously have a significant effect on the performance of nurses at the Inpatient Installation of RSU Sriwijaya Palembang.

Keywords: Compensation, Workload, Teamwork

RIWAYAT HIDUP

Nepin Hana, Pagar kaya, 07 Agustus 1999 dari Bapak Bindu dan Ibu Suwara, merupakan anak ke 5 dari 5 saudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN Talang Simpang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 2 Sungai Keruh, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA Negeri 2 Sungai keruh, dan selanjutnya melanjutkan pendidikan starta I pada program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Palembang, Februari 2026

Peneliti

Nepin Hana

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Institusi medis ialah sebuah entitas struktural pada sektor layanan yang mengelola proteksi kesehatan publik. RSUD Sriwijaya merupakan suatu pusat pengobatan yang tergolong dalam klasifikasi tipe C dengan kepemilikan non-pemerintah atau personal. Dalam lingkup RSUD Sriwijaya tersedia departemen dengan beragam klasifikasi bilik mencakup area opname, teater bedah, bangsal publik, spesialisasi bedah, ruang pediatrik, area perawat, hingga unit persalinan. Di tiap-tiap unit kerja tersedia pimpinan divisi yang akan memegang akuntabilitas atas area yang sudah dimandatkan oleh otoritas Rumah Sakit Umum Sriwijaya kepada pengelola ruangan itu.

Di lingkup internal, pendistribusian personel medis pada tiap unit juga bervariasi kendati terdapat sejumlah perawat, namun segalanya bertumpu pada urgensi dalam masing-masing bangsal. Alokasi perawat di dalam setiap area ditinjau melalui rekam jejak profesional serta durasi masa bakti, sehingga pada tiap ruang terdapat tenaga medis tingkat mahir maupun pemula. Praktisi riset bakal melangsungkan studi di departemen rawat inap. Pengaturan durasi tugas perawat terbagi atas tiga rotasi waktu, yakni giliran pagi, petang, serta malam hari. Pada tiap-tiap rotasi telah tersedia koordinator kelompok atau personel otoritatif. Kuantitas tenaga keperawatan dalam satu unit yang menjadi objek observasi adalah sebanyak 51 orang.

Layanan medik yang bermutu amat dideterminasi oleh produktivitas perawat saat bertugas, di mana performa ahli tersebut merupakan manifestasi kerja perawat berpijak pada tolok ukur profesionalitas yang dirumuskan oleh (PPNI, 2004, Zahara (2011)). Tenaga keperawatan adalah aset insani yang turut membentuk corak layanan medik di fasyankes, lantaran di samping kuantitasnya yang dominan, juga menjadi okupasi yang menyuguhkan bantuan secara kontinu sepanjang hari bagi pasien, maka dari itu, asuhan keperawatan menyumbangkan andil dalam menetapkan mutu layanan medis yang wajib dibarengi langkah strategis guna memacu standar kualitas output kerja perawat. (Mulyono,2013)

Lewat aksesibilitas jalur data melalui sarana interaksi era kontemporer sebagai implikasi globalisasi, turut mengintervensi derajat pemahaman publik mengenai progres sains maupun teknologi. sehingga pusat medis yang merupakan komponen tak terpisahkan dari tatanan layanan kesehatan diharapkan mampu bereaksi cepat serta antisipatif dalam mencukupi ekspektasi publik.. Pastinya, dalam menyikapi kondisi krusial, diperlukan kesiapan yang komprehensif guna meraih ekspektasi itu, yakni melalui mutu hasil kerja yang mumpuni untuk menanggulangi bermacam kendala yang timbul di ranah profesional, terutama pada bidang keperawatan.

Kewuan (2018) mengemukakan bahwa kinerja layanan medis belakangan ini menjadi pusat perhatian publik, mencakup layanan primer maupun rujukan. Oleh sebab itu, produktivitas menjadi parameter kesuksesan proteksi kesehatan yang merefleksikan tanggung gugat institusi jasa dalam

struktur tata kelola organisasi yang mumpuni. Evaluasi hasil kerja perawat adalah salah satu elemen krusial bagi manajer tingkat menengah maupun puncak dalam mengorganisir potensi insani keperawatan pada divisi kerja atau entitas layanan kesehatan.

Berdasarkan pandangan Hasibuan (2016), kompensasi merupakan wujud segenap penerimaan berbentuk finansial maupun wujud bendawi secara langsung ataupun tak langsung yang didapatkan oleh pegawai selaku balasan atas kontribusi yang disumbangkan bagi institusi. Realitas kompensasi pada RSUD Sriwijaya mengindikasikan bahwasanya hak yang diperoleh tenaga perawat dipandang belum memadai serta masih bertengger di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) yang sah. Situasi ini memicu segelintir perawat beranggapan bahwa ganjaran yang mereka raih belum proporsional dengan beban kerja maupun kewajiban profesi yang dipikul. Selain gaji pokok, rumah sakit juga memberikan kompensasi berupa BPJS kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, serta bonus yang diberikan secara berkala berdasarkan masa kerja. Namun dalam pelaksanaannya, pembagian bonus belum merata dalam waktu pembayarannya terkadang tidak tepat waktu, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja pada perawat serta berpotensi memberikan dampak terhadap capaian kerja mereka tatkala menyajikan layanan medis.

Merujuk pada pemikiran Fransiska & Tupti (2020): Beban kerja didefinisikan selaku serangkaian prosedur ataupun rutinitas berlebih yang sanggup memicu stres pada jiwa individu. Persoalan tersebut berpeluang

melahirkan kemerosotan prestasi kerja perawat, akibat tuntutan kompetensi yang terlampaui berat, ritme yang terlampaui pesat, hingga kuantitas tugas yang terlampaui padat. Gejala beban kerja di RSUD Sriwijaya menunjukkan para tenaga kesehatan merasa beban kerja tersebut tidak selaras bersanding dengan kompensasi yang didapatkan, Karena semakin banyak pasien rawat inap di RSUD Sriwijaya maka semakin banyak beban kerja, Hal ini bisa menjadi pemicu adanya miskomunikasi, saling lempar tanggung jawab yang bisa menyebabkan pekerjaan lalai dari tanggung jawab antar tim dan hal ini menjadi pemicu penambahan jam kerja yang seharusnya 8 jam menjadi 10 jam tidak terhitung lembur karena dianggap sebuah loyalitas.

Menurut Hamonagan Ismail (2024) Kerjasama tim adalah kelompok dua orang atau lebih yang berkerja menyelesaikan tugas dengan mempersatukan kemampuan mereka dan melakukan interaksi intensif antar anggota untuk mencapai tujuan yang sama. Fenomena Kerjasama tim di RSUD Sriwijaya bahwa Perawat merasa kurangnya kerjasama yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya yang berakibat pada sering tertundanya penyelesaian tugas dari tenggat waktu aslinya dan secara implisit menyebabkan pencapaian yang ditorehkan melenceng dari ekspektasi, di mana kejadian ini dipicu oleh miskomunikasi, lingkungan yang toxic, dan rasa senioritas yang tinggi.

Menurut mangkunegara (2015) prestasi perawat merupakan wujud luaran tugas dari segi mutu maupun jumlah yang direngkuh oleh tenaga keperawatan kala menjalankan fungsinya sejalan bersama amanat yang dilimpahkan kepadanya. Situasi terkait capaian perawat membuktikan

bahwasanya hasil kerjanya belum menyentuh titik maksimal, hal ini terlihat dari masih rendahnya pelaksanaan asuhan keperawatan secara menyeluruh, tingginya beban kerja, serta rendahnya motivasi kerja akibat sistem penghargaan belum memadai. Kondisi ini dapat berdampak pada mutu pelayanan keperawatan dan tingkat kepuasan pasien

Berdasarkan observasi awal di RSUD Sriwijaya, diketahui bahwa penilaian kinerja sudah dilakukan secara berkala setiap tahun berdasarkan standar yang sudah ditetapkan.

Tabel 1.1

Standar Nilai kinerja Perawat RSUD Sriwijaya 2025

NO	Nilai dalam satuan persen	Keterangan
1	86-100	Sangat Baik
2	71-85	Baik
3	51-70	Cukup Baik
4	Dibawah 50	Kurang

Sumber: *Manajemen RSUD Sriwijaya*

Meskipun demikian, data dari bagian kepegawaian memperlihatkan kehadiran sejumlah evaluasi yang tergolong di bawah tolok ukur pada kurun waktu 2025, spesifiknya pada ranah kompensasi sekaligus kerjasama tim berpijak pada peninjauan dari RSUD Sriwijaya.

Tabel 1.2

Kinerja Perawat RSUD Sriwijaya 2025

NO	Aspek penilain perilaku kerja	Target	Capaian
1	Orientasi Pelayanan	75%	75%
2	Integritas	75%	75%
3	Komitmen	71%	71%
4	Disiplin	69%	69%
5	Kerjasama	60%	55%
6	Kompensasi	55%	45%

Nilai Rata-Rata	70%	70%
-----------------	-----	-----

Sumber: *Manajemen RSU Sriwijaya*

Berdasarkan wawancara awal terhadap 5 orang perawat RSU Sriwijaya diindikasikan karena kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja perawat dan diduga ada hubungannya dengan keterlambatan pembayaran bonus. Beberapa perawat mengatakan pembayaran bonus sering terlambat seperti bonus bulan Januari dibayar pada bulan Februari.

Elemen-elemen inilah yang memicu staf merasa kehilangan antusiasme ketika bertugas serta gagal merengkuh kepuasan profesi yang didambakan, sehingga kondisi ini mendorong sejumlah pekerja memutuskan hengkang sebagaimana tercermin melalui data di dalam tabel.

Tabel 1.3

Data Keluar dan Masuk perawat RSU Sriwijaya 2024- 2025

Rawat inap	2024	Masuk	Keluar	2025
Kepala Instalasi	2	-	-	2
Kepala Ruangan	3	-	-	3
Perawat Pelaksana	22	6	2	26
Bidan pelaksana	15	5	2	18
Porter	2	-	-	2
Jumlah karyawan	44	11	4	51

Sumber: *Manajemen RSU Sriwijaya 2025*

Berpijak pada temuan riset yang dieksekusi terkait dampak kompensasi, beban kerja sebagai faktor X_2 , dan faktor X_3 yakni dikatakan sebagai Kerjasama tim atas kinerja perawat instalasi rawat inap RSU Sriwijaya Palembang, yakni menarik konklusi bahwa kompensasi menghadirkan efek yang bermakna secara parsial atas pencapaian tugas perawat.

Oleh karenanya, tiap-tiap perawat di dalam skema kelembagaan instansi berorientasi pasti memerlukan sinergi yang solid demi merengkuh targetnya. Kolaborasi yang bermutu sanggup merubah suatu agenda kelembagaan menjadi jauh lebih tepat guna serta berdaya guna. Kesuksesan sebuah institusi kala mewujudkan sasarannya tidak sekadar bersandar pada kerjasama tim yang mumpuni melainkan turut dipengaruhi oleh beban kerja para stafnya. Bahwasanya besarnya beban kerja perawat sanggup ditinjau lewat luaran kerja yang maksimal dari tenaga keperawatan terkait. Beban kerja bertransformasi menjadi problematika pelik pada ranah profesional, lantaran kerap merecoki prestasi para staf yang pada ujungnya membawa kerugian bagi institusi. Sesungguhnya beban kerja kerap timbul pada ekosistem profesi akibat rutinitas maupun desakan hebat pada kesehariannya.

Seperti halnya yang pada perawat instalasi rawat inap rumah sakit umum Sriwijaya yang bergerak dibidang perawat, di mana institusi mengimplementasikan visi dan misi yang telah tercantum sejak lampau, sehingga perkara ini memiliki keterkaitan dengan minimnya kerjasama tim yang berlangsung di Rumah Sakit Umum Sriwijaya. Tenaga keperawatan selaku elemen penyokong dalam siklus ini, diidamkan sanggup menyumbangkan partisipasi secara maksimal demi menolong lembaga meraih sasarannya. Akan tetapi pada realitanya, wacana ini sukar diwujudkan pada Rumah Sakit Umum Sriwijaya, di mana sinergi yang minim merupakan salah satu pemicu perawat rentan menelantarkan tugas, seumpama absennya rasa saling memercayai dan menopang, minimnya wawasan ataupun keahlian,

sikap saling melempar kewajiban, hingga tendensi saling bergantung berlebihan.

Padahal apabila ditilik dari sudut pandang kelembagaan, kolaborasi sangat bersandar pada para anggotanya, jikalau sinergi dieksekusi oleh personel bermutu serta dinilai sanggup mendatangkan faedah bagi institusi, lantas beban kerja yang ditanggung staf ditandai oleh penemuan sejumlah indikasi layaknya tugas terdahulu yang belum rampung justru ditimpa oleh penugasan baru yang memaksa pegawai ditekan guna memeras keringat lebih ekstra demi menuntaskan target, situasi ini berimbas pada keharusan pegawai dalam mengekstensi durasi kerja harian demi memanen capaian memuaskan serta membereskan tanggungan secara presisi waktu demi merengkuh prestasi maksimal; adapun kompensasi merupakan salah satu elemen primer yang mendikte kepuasan sekaligus dorongan tugas Perawat di Rumah Sakit Umum Sriwijaya dengan ujud kompensasi yang disalurkan mencakup upah dasar, insentif, subsidi lembur, hingga bonus tutup tahun. Merujuk pada temuan pemantauan perdana, terdeteksi gejala bahwasanya mekanisme kompensasi pada Rumah Sakit Umum Sriwijaya belum beroperasi secara paripurna. Sejumlah staf mengutarakan rasa ketidakpuasan berkenaan dengan nominal upah, insentif, diiringi minimnya keterbukaan pada evaluasi capaian kerja yang menjadi fondasi penyaluran bonus, sehingga perkara ini memantik ketimpangan pada sudut pandang perawat, sekaligus berimbas terhadap moral kerja maupun rasio bertahannya perawat.

Problematika kompensasi yang gagal diatur secara matang berpotensi bermuara pada merosotnya prestasi perseorangan maupun kelompok, melonjaknya angka perputaran pegawai, hingga kacaunya manuver operasional instansi, terkhusus tatkala merespons melimpahnya pasien rawat inap yang menuntut kolaborasi secara intensif, oleh sebab itu, menjadi suatu urgensi bagi pihak manajemen Rumah Sakit Umum Sriwijaya guna meninjau ulang dan membenahi skema kompensasi yang berlaku, supaya lebih selaras bersanding dengan sumbangsih perawat maupun iklim bursa tenaga kerja.

Menilik pada landasan pemikiran di atas, penulis bermaksud melangsungkan riset seputar **“PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RS UMUM SRIWIJAYA PALEMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berpijak pada landasan problematika yang ada, maka perumusan isu dari studi ini mencakup:

1. Apakah kompensasi, beban kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Umum Sriwijaya Palembang?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Umum Sriwijaya Palembang?
3. Apakah Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Umum Sriwijaya Palembang?

4. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Umum Sriwijaya Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sementara itu sasaran dari studi ini diusung guna menelusuri, membedah, sekaligus memvalidasi:

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat instalasi rawat Inap RS Umum Sriwijaya Palembang
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Umum Sriwijaya Palembang
3. Mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Umum Sriwijaya Palembang
4. Mengetahui pengaruh Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Studi ini diangankan sanggup mendatangkan sumbang saran bagi pihak manajemen Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang selaku langkah ikhtiar guna mendongkrak capaian kerja perawat melalui mekanisme penyaluran kompensasi, peningkatan kerjasama tim, serta penyesuaian beban kerja.

2. Bagi Peneliti Lain

Kajian ini diidamkan sanggup menyumbangkan andil positif kala menyajikan wawasan sekaligus menjelma menjadi rujukan bagi ilmuwan berikutnya pada ranah MSDM, secara khusus pada riset yang terafiliasi dengan “Pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan Kerjasama tim terhadap Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang”

3. Bagi Almamater

Penelaahan ini diharapkan berpeluang difungsikan selaku sarana guna mengimplementasikan pengetahuan yang telah direngkuh sewaktu menempuh studi sarjana sekaligus memperkaya cakrawala pemikiran penulis mengenai impak faktor X_1 yakni kompensasi, beban kerja sebagai faktor X_2 , dan faktor X_3 yakni dikatakan sebagai Kerjasama tim atas capaian kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyono. (2013). Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Kinerja Perawat. Jakarta: Salemba Medika.
- Zahara, R. (2011). Kinerja Perawat dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Kewuan, A. (2018). Kinerja Pelayanan Kesehatan dan Persepsi Masyarakat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fransiska, dan Tupti, Y. 2020. Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat. Jakarta: CV Media Ilmu.
- Ismail, Hamonangan. 2024. Kerjasama Tim dalam Organisasi: Konsep, Dinamika, dan Implementasi. Jakarta: Pustaka Mitra.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Desimal. 2015. Standar dan Pedoman Pelayanan Keperawatan Berdasarkan Keputusan Menteri PAN No. 94/Kep/M.PAN/II/2001. Jakarta: Penerbit Desimal.
- Mulyono. 2015. Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Kinerja Perawat. Jakarta: Salemba Medika.
- Suriana. 2014. Kinerja Perawat dan Kompetensi Profesional dalam Pelayanan Keperawatan. Jakarta: Pustaka Kesehatan.
- Keperawatan. Jakarta: Pustaka Kesehatan. Nursalam. 2013. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Kewuan, N. N. 2013. Indikator Kinerja Perawat dalam Pelayanan dan Asuhan Keperawatan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nursalam. (2015). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Swanburg, Russel C. 2021. Pengelolaan Kinerja Perawat dan Evaluasi Profesional. Jakarta: Pustaka Kesehatan.
- Kawiana, I. G. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Kesehatan. Jakarta: Rajawali Pers.

- Enny. 2019. Manajemen Kompensasi dan Kinerja Perawat dalam Organisasi Kesehatan. Jakarta: Pustaka Medika.
- Akbar, M. 2021. Manajemen Kompensasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Karya.
- Simamora, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rohman, A., dan Ichsan, M. 2021. Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Fransiska, dan Tupti, Y. 2020. Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat. Jakarta: CV Media Ilmu.
- Rolos, M. (2018). Analisis Beban Kerja dalam Organisasi Kesehatan. Jakarta: Pustaka Pelita.
- Keosomowidjojo, S. R. M. 2017. Manajemen Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Karya.
- Astianti, & Supriyadi. (2014). Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja menurut Tarwaka dalam Hidayat. Surabaya: Pustaka Kesehatan.
- Kandouw, L. (2021). Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.
- Susanti, R. (2021). Kerja Sama Tim dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
- Kaswan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2019). Organizational Behavior (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Putri, S. V. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja perawat di RS TK II Dustira Cimahi.
- Chustianengseh, S. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sidoarjo.
- Nuraini. (2025). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT F8 Management Event dan Wedding Organizer.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang.
- Khairinal. (2016). Pengantar Analisis Regresi.
- Sugiarto. (2021). Metodologi Penelitian: Konsep, Teori, dan Aplikasi. Jakarta: Kencana.