

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Salary

2.1.1 Definisi Salary

Salary merupakan salah satu aspek yang krusial bagi setiap karyawan di sebuah perusahaan, karena pendapatan yang diterima memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salary perawat dipandang sebagai total kompensasi yang diterima perawat sebagai imbalan atas layanan, kinerja, dan kontribusi mereka dalam melakukan perawatan. Kompensasi ini merupakan bentuk apresiasi terhadap profesionalisme dan pengabdian perawat dalam sistem kesehatan (Shyreen, et al., 2022). Salary seorang perawat terdiri dari beberapa elemen termasuk gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Besaran total kompensasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti status kepegawaian, tingkat pendidikan, pengalaman, lokasi kerja, dan kebijakan tempat perawat bekerja (Burhan, Mulyadi, & Hamel, 2015).

Beberapa studi mengungkapkan bahwa salary perawat memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurfrida, 2018) di RSUD Tugurejo, Semarang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dan kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Selain itu, penelitian oleh (Sitinjak, 2018) juga mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Salary yang diterima perawat berbeda-beda, perawat yang bekerja di daerah perkotaan besar cenderung mendapatkan salary yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang bertugas di wilayah terpencil, meskipun ada tunjangan khusus bagi perawat di

daerah tersebut. Meskipun demikian, secara umum salary perawat masih dianggap kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga hal ini menjadi kendala dalam meningkatkan mutu dan keberlangsungan tenaga keperawatan di Indonesia.

2.1.2 Faktor - Faktor Salary

Menurut (Hasibuan, 2019) gaji merupakan salah satu faktor yang sangat memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks keperawatan, salary sering kali dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap kualitas pekerjaan yang telah diberikan.

Besaran gaji yang diterima perawat umumnya ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu :

1. **Kualitas Kinerja** : Perawat yang menunjukkan kinerja bagus memiliki kemungkinan lebih besar untuk menerima salary yang lebih tinggi, sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusinya yang signifikan. Kualitas kinerja yang bagus, meliputi tingkat dedikasi, kemampuan profesional, serta semangat dalam bekerja, dapat memperkuat posisi mereka di dalam organisasi dan berpotensi mempengaruhi besaran salary yang diterima. Penelitian menunjukkan bahwa salary yang tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Semangat kerja dan salary secara simultan dapat meningkatkan kinerja perawat secara signifikan (Nico, 2018).
2. **Pendidikan & Pelatihan** : Perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dan keahlian tambahan, seperti sertifikat spesialis biasanya memperoleh salary yang lebih besar dibandingkan dengan perawat yang belum memiliki sertifikat tersebut. Pendidikan dan pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta produktivitas perawat. Perawat yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang cukup dianggap lebih ahli dan mampu melaksanakan tugas

dengan efektif, sehingga berpeluang mendapatkan penghasilan yang lebih besar sebagai penghargaan atas kualitas kerja mereka (Aswad & Ferrial, 2016).

3. Pengalaman Kerja : Semakin lama pengalaman kerja seorang perawat, semakin tinggi pula keterampilannya dalam melaksanakan tugas klinis, yang berdampak pada penentuan besaran kompensasi finansial. Pengalaman kerja juga meningkatkan kepercayaan institusi terhadap kemampuan perawat, sehingga mereka berpeluang menempati posisi penting seperti kepala ruangan atau manajer keperawatan yang biasanya menerima gaji lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan dalam peningkatan salary dan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada besaran salary yang diterima (Yulianto, 2017).
4. Sistem Penggajian RS : Institusi kesehatan dengan sistem manajemen yang baik umumnya menetapkan skema salary berdasarkan kriteria objektif, termasuk evaluasi terhadap kualitas kinerja perawat. Sistem penggajian yang efektif dan transparan, seperti remunerasi yang didasarkan pada kinerja, mampu meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja perawat, sehingga berdampak positif pada kinerja perawat. Penelitian mengungkapkan bahwa pemberian salary yang layak berkontribusi positif terhadap kinerja perawat, dan sistem penggajian yang adil dapat membantu meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit (Alfian & Rahmana, 2023). Di rumah sakit pemerintah, penggajian perawat umumnya mengikuti standar ASN dengan dikelompokkan golongan dan tunjangan tertentu, sehingga salary yang diterima cenderung stabil dan teratur. Sebaliknya, di rumah sakit swasta besaran gaji perawat sangat dipengaruhi oleh kebijakan internal rumah sakit, Lokasi, serta jenis rumah sakit, sehingga terdapat variasi yang cukup signifikan.

2.1.3 Komponen Salary

Perhitungan salary biasanya ditentukan dari pekerjaan, namun ada tiga komponen salary (Elvina & Darmayanti, 2022)

1. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah sejumlah uang tetap yang dibagikan secara berkala, misalnya tiap bulan, dan merupakan bagian utama dari total penghasilan karyawan. Gaji pokok berbeda dengan tunjangan atau bonus karena hanya mencakup upah dasar tanpa tambahan lainnya. Dalam sistem pengupahan di Indonesia, gaji pokok minimal harus sesuai dengan ketentuan undang-undang, yaitu biasanya setidaknya 75% dari gabungan gaji pokok dan tunjangan tetap (Shyreen, et al., 2022).

2. Tunjangan

Tunjangan memiliki peran sebagai tambahan penghasilan yang membantu memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja. Tunjangan ini biasanya diberikan secara rutin atau berkala dan bisa berupa uang tunai maupun fasilitas tertentu, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, dan lain sebagainya (Junaedi & Fitriansyah, 2021).

3. Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan atau stimulus berupa uang yang diberikan di luar gaji pokok oleh pimpinan organisasi kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian dan kontribusi mereka. Insentif bertujuan untuk mendorong motivasi, semangat kerja, dan meningkatkan performa karyawan agar dapat memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan. Insentif bisa berupa materi seperti bonus, komisi, atau pembagian keuntungan, serta insentif non-materi seperti penghargaan, pujian, atau pengakuan resmi atas tambahan beban kerja (Nurani, 2015).

2.2 Kualitas Kinerja Perawat

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil dari rencana kerja yang dibuat oleh suatu organisasi dan dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawannya, baik pemerintahan maupun bisnis, untuk mencapai tujuan organisasi (M. Ma'ruf Abdullah, 2014). Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas seorang pegawai, baik dilihat dari segi jumlah maupun mutu, yang ingin dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi yang diemban (Husna & Prasetya, 2024). Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, yaitu hasil kerja yang dicapai baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga berkaitan dengan harapan terhadap perilaku dan fungsi seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mencakup aspek jumlah, mutu serta waktu yang digunakan selama pelaksanaan kerja (Sutrisno, 2016).

Kinerja perawat didefinisikan sebagai tenaga professional yang memiliki kemampuan intelektual, teknis, interpersonal, dan moral. Menurut Suriana (2018), perawat bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan pemeliharaan kesehatan dengan sebaik-baiknya dengan pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa mempertimbangkan kondisi dan situasi waktu. Kinerja perawat adalah hasil yang dicapai oleh seorang perawat ketika melakukan tugas dan fungsinya sesuai tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan kepada mereka. Motivasi berhubungan erat dengan kinerja perawat, jika perawat diberi motivasi mereka dapat melakukan kegiatan pelayanan perawatan dengan baik (Desvitasari, 2024).

Kinerja perawat dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pasien. Kualitas asuhan keperawatan yang baik adalah pelayanan yang sesuai dengan harapan pasien serta standar yang diterapkan oleh rumah sakit. Sehingga, kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, salary, dan lingkungan kerja yang kondusif (Hia, Ngadiran, & Hotmaida, 2023). Kinerja perawat merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Dalam memberikan asuhan keperawatan, kinerja perawat mencerminkan penerapan kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh selama menjalani pendidikan keperawatan. Penilaian kinerja dapat perawat biasanya didasarkan pada tingkat kepuasan pasien yang sedang dirawat atau pernah menerima perawatan (Kurniawan & Syah, 2020).

2.2.2 Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja mengacu pada sejauh mana hasil kerja individu atau kelompok memenuhi standar yang telah ditentukan. Dalam bidang keperawatan, hal ini berkaitan dengan tingkat mutu asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat, yang secara langsung memengaruhi kepuasan pasien serta keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Kualitas kinerja mencerminkan perasaan yang dialami oleh perawat selama menjalankan tugasnya. Hal ini dapat diamati melalui sikap perawat terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Sehingga, kualitas kinerja perawat harus menjadi fokus perhatian serius bagi manajemen rumah sakit, mengingat perawat memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan di rumah sakit (Putri, Sriatmi, & Fatmasari, 2018).

Kualitas kinerja perawat sangat penting bagi penyedia layanan kesehatan maupun pasien. Selain itu, ketika seorang perawat berhenti bekerja dan kehilangan profesinya dampak yang ditimbulkan terhadap sumber daya manusia sangat signifikan. Kehilangan perawat berpengalaman di unit rawat inap dapat menyebabkan kekurangan staf, yang kemudian memaksa peningkatan penggunaan lembur kenaikan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta hasil pelayanan yang kurang optimal bagi pasien. Semua faktor ini berkontribusi pada meningkatnya tingkat ketidakpuasaan di kalangan perawat (Syukrini, 2025). Kualitas kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi profesional, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Kinerja yang berkualitas tercermin dari kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan, serta berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (Gibson,2000) dalam (Arifah, Safrizal, & AS, 2020).

1. Faktor individu yang mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta aspek demografis

1). Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor krusial yang sangat memengaruhi perilaku serta kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan mencakup aspek kognitif, seperti pengetahuan dan pemahaman, serta kapasitas fisik yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Sementara itu, keterampilan berkaitan dengan keahlian praktis dan teknik yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas dengan cara efektif

dan efisien. Dalam profesi keperawatan, kemampuan kognitif dan keterampilan teknis menjadi aspek fundamental yang menentukan mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa perawat dengan kompetensi kognitif yang baik serta keterampilan teknis yang memadai mampu memberikan pelayanan yang lebih unggul, meningkatkan keselamatan pasien, dan meminimalkan kesalahan dalam praktik keperawatan (Sari & Wijaya, 2023). Selain itu, peningkatan kemampuan melalui pelatihan berkelanjutan dan pendidikan profesional terbukti dapat memperkuat rasa percaya diri perawat saat menghadapi situasi klinis yang kompleks, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja mereka (Rahmawati, 2020).

2). Latar Belakang

Latar belakang individu, seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja seseorang termasuk perawat. Pendidikan yang memadai tidak hanya memberikan dasar pengetahuan yang kuat, tetapi juga membekali perawat dengan keterampilan dan pemahaman teori yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Selain itu, pengalaman kerja yang cukup memungkinkan perawat untuk mengasah kemampuan praktisnya, meningkatkan kepercayaan diri, serta kemampuan dalam mengambil keputusan klinis yang tepat di lapangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tua & Mardhiyah, 2022) menemukan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul dalam memberikan asuhan keperawatan. Selain itu, penelitian oleh (Prasetyo & Hartono, 2020) menegaskan bahwa pengalaman kerja yang luas membantu

perawat dalam menangani situasi darurat dan kondisi kompleks, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

3). Karakteristik Demografis

Faktor demografis merupakan aspek penting yang mencakup variabel seperti usia, jenis kelamin, lama masa kerja, status pernikahan, dan status kepegawaian. Usia seseorang sering kali dikaitkan dengan tingkat kedewasaan dan kematangan psikologis yang memengaruhi kemampuan dalam berpikir rasional, mengendalikan emosi serta keterbukaan terhadap perspektif baru. Namun, pengaruh faktor demografis ini terhadap kinerja perawat biasanya bersifat tidak langsung dan dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Misalnya, perawat yang lebih senior mungkin memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, meskipun usia itu sendiri bukan satu-satunya penentu kinerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa selain usia dan masa kerja, faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pelatihan berkelanjutan, dan keseimbangan kehidupan kerja juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja perawat (Feather, Hall, & Trbovich, 2018).

2. Faktor psikologis yang mencakup sikap, kepribadian, motivasi, dan persepsi.

1). Sikap

Sikap dapat diartikan sebagai suatu respons evaluatif yang dimiliki individu terhadap suatu objek, orang, atau situasi tertentu yang mencakup perasaan suka atau tidak suka serta persetujuan atau penolakan. Sikap ini memegang peranan penting dalam menentukan bagaimana seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya dan berinteraksi dengan pasien maupun rekan kerja. Sikap yang positif tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, tetapi juga

berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan (Nurhidayah & Sari, 2020) menegaskan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan dan pasien berkorelasi erat dengan peningkatan efektivitas komunikasi, kepuasan kerja, dan penurunan tingkat burnout.

2). Kepribadian

Kepribadian mencerminkan karakteristik psikologis yang membentuk pola pikir, perasaan, dan perilaku seseorang secara konsisten. Dalam keperawatan, kepribadian berperan penting dalam menentukan bagaimana perawat menghadapi tekanan kerja, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta komunikasi secara efektif dengan pasien dan anggota tim kesehatan lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Widyawati, Suhartono, & Mastura, 2022) kepribadian yang kuat & positif, seperti yang tercermin dalam model Big Five Personality Traits (conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, dan extraversion), terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien. Perawat dengan tipe kepribadian conscientiousness cenderung memiliki kinerja lebih baik karena mereka lebih teliti, bertanggung jawab, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepribadian juga memengaruhi kemampuan perawat dalam mengelola stress dan menjaga keseimbangan emosional di lingkungan kerja yang penuh tekanan, sehingga berdampak positif pada ketahanan kerja dan pelayanan pasien (Nugroho, Aeni, & Istioningsih, 2018).

3). Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan dan menentukan seberapa besar intensitas serta fokus perilaku kerja seseorang. Dalam keperawatan, motivasi menjadi faktor kunci yang mendorong perawat untuk

bekerja dengan penuh semangat, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Penelitian yang dilakukan oleh (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja serta produktivitas perawat di berbagai rumah sakit. Motivasi yang tinggi baik yang bersumber dari faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berkembang, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas keperawatan (Anviva, Santoso, & Windartik, 2017).

4). Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses kognitif yang melibatkan pengorganisasian dan interpretasi rangsangan dari indera untuk memberikan arti atau makna terhadap lingkungan sekitar. Dalam keperawatan, persepsi berperan penting dalam bagaimana perawat memahami dan menilai tugas serta situasi kerja yang mereka hadapi. Pemahaman ini sangat menentukan bagaimana perawat merespons berbagai kondisi dan mengambil keputusan yang tepat dalam pelaksanaan tugas (Robbins, Judge, & Judge, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Putra, 2021) menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi sangat memengaruhi tingkat stress, kepuasan kerja, serta kualitas pengambilan keputusan klinis.

3. Faktor organisasi yang mencakup kepemimpinan, kompensasi, disiplin, desain kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan dan manajemen karir.

1). Sumber Daya & Desain Pekerjaan

Ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti fasilitas, peralatan kerja, dan tenaga pendukung, merupakan faktor krusial yang sangat memengaruhi kemampuan perawat dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Selain itu, desain pekerjaan yang jelas dan terstruktur berperan penting dalam membantu perawat memahami peran, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang dijalankan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas keperawatan. Penelitian di IGD RSUD Ulin Banjarmasin menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan manajemen keperawatan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat, meskipun pengaruh tersebut tidak selalu signifikan secara statistik (Annisa, 2017).

2). Imbalan & Beban Kerja

Sistem imbalan yang adil dan proporsional dengan kontribusi perawat berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Imbalan yang memadai baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, mampu mendorong perawat untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya (Nofiani, Murni, & Wahyudi, 2025). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi sering kali berimplikasi negatif terhadap kinerja perawat karena menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, yang pada gilirannya menurunkan kemampuan perawat dalam merespons kebutuhan pasien secara cepat & tepat (Bariah, Sumijatun, & Herawan, 2025). Namun, beban kerja yang dikelola dengan baik justru memungkinkan perawat untuk bekerja secara efisien dan responsive, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan (Halawa, Nadapdap, & Silaen, 2020).

3). Struktur Organisasi & Budaya Organisasi

Struktur organisasi yang jelas dan budaya organisasi yang kuat merupakan fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung kinerja perawat. Struktur organisasi yang baik memberikan kejelasan peran, tanggung jawab, serta jalur komunikasi yang efektif sehingga mempermudah koordinasi dan kolaborasi antar anggota tim keperawatan. Sementara itu, budaya organisasi yang sehat menanamkan nilai-nilai seperti kerja sama, saling menghargai, dan komitmen profesional yang mendorong perawat untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan semangat (Syamsuri, Fiona, & Cahyani, 2025).

2.2.4 Indikator Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Menurut Sugiyono (2017), indikator kinerja perawat adalah

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas menjadi indikator penting dalam menilai seberapa efektif perawat dalam menjalankan tugasnya di lingkungan rumah sakit. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kuantitas kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, pelatihan, iklim kerja, dan sistem salary yang adil (Marani, Pondaag, & M.Ahmad, 2025).

2. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan perawat serta persepsi perawat terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini mencakup ketepatan, kecermatan, dan kepatuhan terhadap prosedur serta etika profesional dalam memberikan asuhan keperawatan kepada

pasien. Kualitas kerja yang baik tidak hanya memastikan pelayanan yang aman dan efektif, tetapi juga meningkatkan kepuasan pasien serta citra institusi kesehatan (Zulfa, 2021).

3. Kerjasama

Kerjasama adalah usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama mengacu pada kemampuan perawat untuk bekerja secara sinergis dengan anggota tim kesehatan lainnya, termasuk dokter, tenaga medis, dan staf pendukung guna mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal (Putri & Sari, 2020). Pelatihan komunikasi interpersonal dan teamwork secara rutin dapat meningkatkan kemampuan, sehingga berdampak positif pada kinerja perawat secara keseluruhan (Sari & Putra, 2021).

4. Inovasi

Inovasi adalah proses menciptakan, menggabungkan, atau memasang pengetahuan dan ide untuk menghasilkan nilai baru pada proses, produk, atau jasa. Inovasi menurut Sugiyono dapat diartikan melalui berbagai aspek yang memengaruhi dan mencerminkan kinerja perawat secara keseluruhan, termasuk penerapan inovasi dalam menjalankan tugasnya. Sugiyono menegaskan bahwa kinerja perawat terlihat dari bagaimana perawat menjalankan tugas sesuai dengan arahan manajemen dan mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, di mana inovasi dalam praktik keperawatan menjadi bagian penting untuk meningkatkan mutu pelayanan (Rahayu M. S., 2024).

2.3 Hubungan antara Salary dan Kualitas Kinerja

Salary yang diterima perawat sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi mereka. Kompensasi yang memadai dan sesuai dengan kontribusi

yang diberikan akan meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya akan mendorong perawat untuk bekerja lebih baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kumajas, 2020) berikut adalah poin-poin utama mengenai hubungan antara salary dan kinerja perawat :

1. Pengaruh salary : Salary dianggap cukup oleh perawat dapat memicu respons positif terhadap kinerja. Gaji yang tinggi berpotensi meningkatkan kinerja perawat hingga lima kali lipat, sementara gaji rendah dapat menurunkan hingga lima kali lipat. Peran salary sangat krusial dalam hubungan antara salary dan kualitas kinerja perawat. Sebagai bagian dari paket kompensasi, salary berfungsi sebagai pendorong utama yang kemudian berdampak positif pada kinerja perawat. Penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi yang adil dan memadai, termasuk salary mampu meningkatkan semangat kerja perawat sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal (Kristianingsih, Winarni, Yuliati, & Indarti, 2023).
2. Gaji sebagai Apresiasi : Salary merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja perawat. Apresiasi yang tinggi dari manajemen dapat menciptakan kenyamanan dan hubungan yang baik antara perawat dan perusahaan. Salary yang diberikan sebagai apresiasi terhadap kerja perawat berfungsi sebagai motivator utama yang meningkatkan semangat kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja perawat. (Zakib, Malik, & Parawu, 2021).
3. Motivasi Kerja : Salary merupakan faktor penting dalam motivasi kerja perawat. Kesenjangan salary dapat memengaruhi motivasi dan keinginan perawat untuk memberikan kinerja terbaik. Salary yang diterima perawat berfungsi sebagai salah satu faktor motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen kerja perawat. Penelitian di rumah sakit panti Waluyo Surakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan

kontribusi sebesar 66,6% terhadap variabel kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti insentif, budaya organisasi, dan disiplin kerja (Karmadi, 2019).

4. Imbalan Jasa : Semakin tinggi imbalan jasa yang diterima perawat, semakin baik pula kinerjanya. Imbalan jasa, berupa tambahan atau tunjangan yang tidak rutin diterima oleh perawat secara langsung maupun tidak langsung, berfungsi sebagai motivator utama yang mampu meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya memperbaiki kinerja perawat. Penelitian di puskesmas manganitu menunjukkan adanya hubungan positif antara imbalan jasa dengan motivasi kerja perawat, yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan (Burhan, Mulayadi, & Hamel, 2015).

