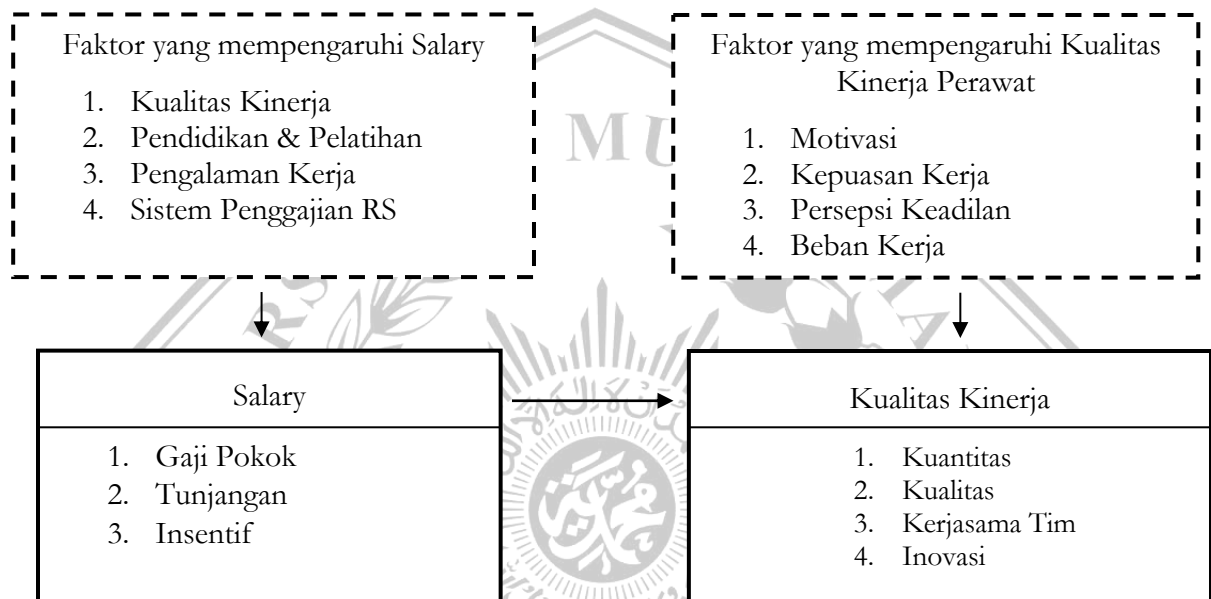


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Model Kerangka Konsep

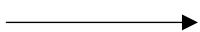
Keterangan :



: Diteliti



: Tidak Diteliti



: Berhubungan

Dalam penelitian ini, salary bertindak sebagai variabel independen, sedangkan kualitas kinerja perawat merupakan variabel dependen. Salary terdiri dari gaji pokok, tunjangan, dan insentif, yang merupakan bentuk kompensasi yang diterima perawat atas pekerjaan yang dilakukan. Ketiga elemen ini diyakini dapat mempengaruhi seberapa besar motivasi perawat untuk meningkatkan kinerjanya. Kualitas kinerja perawat sendiri diukur berdasarkan empat indikator utama: kuantitas kerja, kualitas kerja, kolaborasi, dan kerjasama tim. Kinerja yang optimal menggambarkan profesionalisme perawat dalam menjalankan tugas keperawatan sesuai dengan standar yang berlaku di rumah sakit.

Selain itu, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi salary, seperti kualitas kinerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, serta sistem penggajian rumah sakit. Kualitas kinerja perawat juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi keadilan, dan beban kerja. Walaupun demikian, faktor-faktor ini tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini, namun tetap dicantumkan sebagai elemen teoritis dalam kerangka konsep. Kerangka konseptual ini menekankan hubungan langsung antara salary dan kualitas kinerja perawat, yang akan diuji secara kuantitatif untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut di ruang rawat inap RSUD Kotawaringin Timur.

3.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Ada hubungan salary dengan kualitas kinerja perawat di ruang rawat inap.