

# HUBUNGAN ADAPTASI DENGAN MANAJEMEN STRES KERJA KARYAWAN BARU DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK FATIMAH LAMONGAN

Tita Mei Puspitasari\*, Suratmi\*\*, M. Bakri Priyodwi Atmaji

## ABSTRAK

Karyawan baru mampu beradaptasi karena usahanya untuk menyesuaikan diri dengan tingkat pengalaman, tempat baru, dan kondisi yang berbeda. Melalui adaptasi diharapkan karyawan baru akan merasa lebih siap dalam menerima tanggung jawab, serta dapat bekerja dengan penuh percaya diri. Manajemen stres membantu proses adaptasi untuk mengurangi tingkat stres dalam menyesuaikan diri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan adaptasi dengan manajemen stres kerja karyawan baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah Lamongan.

Desain penelitian ini adalah Korelasi Analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pengumpulan data diambil dengan kuesioner tertutup dengan sampel sejumlah 31 karyawan baru menggunakan teknik sampling *Simple rando*, dengan menggunakan Uji Spearman. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara adaptasi dengan kategori baik 9,7% , cukup 77,4% dan kurang 12,9%. Kemudian untuk manajemen stress kategori berat 3 (9,7%), sedang 25 (80,6%), ringan 3 (9,7%). Kemudian hasil pengujian statistic didapatkan nilai spearman's correlation coefficient  $r_s$  0,617 dengan tingkat signifikan dan  $p = 0,00$  dengan  $p < 0,05$  maka  $H_1$  diterima artinya ada Hubungan adaptasi dengan manajemen stres kerja karyawan baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah jl. Pahlawan Lamongan. Maka untuk itu terciptanya adaptasi karyawan baru salah satunya adalah manajemen stress yang perlu ditingkatkan pada setiap karyawan baru.

Kata kunci : *Adaptasi, Manajemen Stress*

## ABSTRACT

New employees are able to adaptation because of their efforts to adjust to different levels of experience, new places and conditions. Through adaptation, it is expected that new employees will feel better prepared to accept responsibility, and can work confidently. Stress management helps the adaptation process to reduce stress levels in conformity. The purpose of this study was to determine the relationship of adaptation to work stress management of new employees in maternal hospitals and lamongan fatima children

The design of this study is Analytical Correlation with the Cross Sectional approach. Data collection was taken with a closed questionnaire with a sample of 31 new employees using the Simple Rando sampling technique, using the Spearman Test.

Based on the results of the study indicate that there is a relationship between adaptation in the good category 9.7%, enough 77.4% and less 12.9%. Then for stress management the heavy category 3 (9.7%), medium 25 (80.6%), mild 3 (9.7%). Then the results of statistical tests found that the value of spearman's correlation coefficient  $r_s$  0.617 with a significant level and  $p = 0.00$  with  $p < 0.05$  then  $H_1$  accepted means there is a relationship of adaptation to work stress management of new employees at Fatimah Maternal and Child Hospital jl. Hero of Lamongan. So for that the creation of new employee adaptations one of which is stress management that needs to be improved on every new employee.

Keywords: Adaptation, Stress Management

## PENDAHULUAN

Adaptasi merupakan usaha manusia untuk menyesuaikan diri dengan tingkat, tempat, dan kondisi yang berbeda. Melalui adaptasi diharapkan karyawan terutama karyawan baru akan merasa lebih siap dalam menerima tanggung jawab, serta dapat bekerja dengan penuh percaya diri. Ketidakmampuan karyawan baru untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan yang diberikan kepada seluruh orang yang membutuhkan pelayanan di rumah sakit (Windyastuti, 2016).

Stres adalah suatu respon yang tidak spesifik, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan fisik dan atau psikologis pada seseorang (Kreitner & Kinicki, 2012). Menurut Handoko (2010) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Jika stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja.

Karyawan baru yang memasuki lingkungan kerja baru akan menghadapi berbagai masalah. Beberapa bulan pertama merupakan masa yang penuh tantangan dan dapat menimbulkan stres bagi karyawan baru (Chang & Hancock, 2012). Transisi *shock* muncul sebagai pengalaman dari peran yang sudah dikenal yaitu sebagai mahasiswa ke peran yang belum familier yaitu sebagai karyawan pelaksana profesional (Duchscher, 2010). Proses pengenalan lingkungan kerja merupakan hal penting bagi karyawan baru, hal tersebut akan mempermudah karyawan baru menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada karyawan baru.

Tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang berkualitas dimasa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari RumahSakit (DepKesRI, 2014). Namun pada kenyataannya di RumahSakit kinerja karyawan baru belum menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan. Karena itu kinerja karyawan baru terus menjadi perhatian berbagai pihak.

Hasil penelitian di Indonesia Tahun 2010 tentang hubungan preceptors dan karakteristik

perawat dengan proses adaptasi perawat baru di PK St. Carolus (PKSC) dan Rumah Sakit Pusat Infeksi (RSPI), bahwa dalam 3 (tiga) bulan pertama perawat baru mengalami kesulitan dalam proses adaptasi baik dalam budaya, sistem kerja, dan lingkungan. Kesulitan juga dialami oleh perawat yang dari luar STIKES Santo Borromeus. Perawat baru tidak bertahan karena alasan rindu kepada keluarga, mau melanjutkan studi, diterima PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun alasan pribadi. Lebih lanjut ketua komite keperawatan mengatakan bahwa dalam trimester kedua perawat baru sudah beradaptasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil Penelitian dari luar negeri Ashton, Kathleen dari Amerika Serikat tahun 2012, perawat baru melaporkan bahwa ketidakmampuan perawat baru dalam beradaptasi dapat mengalami stress, yang mengakibatkan pelayanan kesehatan menurun karena kelelahan kerja, sehingga kesalahan dalam pemberian asuhan keperawatan meningkat yang berdampak keselamatan pada pasien.

Hasil wawancara dengan 28 karyawan baru di rumah sakit swasta di Semarang, sulit adaptasi misalnya psikososial, sosial dan spiritual dengan lingkungan serta teman kerja yang baru, hal ini terutama banyak dialami oleh perawat yang belum mempunyai pengalaman kerja ditatanan pelayanan sebelumnya. Waktu orientasi berbeda-beda, ada yang mengatakan 2 (dua) minggu yaitu orientasi umum satu hari (keadaan umum Rumah Sakit), orientasi khusus satu hari (diruangan) kemudian ditempatkan langsung diruangan yang sudah ditentukan, dilanjutkan 2 (dua) minggu masuk pagi untuk mengenali kegiatan diruangan. Waktu orientasi juga ada yang dilakukan hanya 4 sampai 5 jam orientasi rumah sakit secara umum kemudian orientasi ruangan, dan dilanjutkan shift pagi selama dua minggu. Hal ini menyebabkan perawat baru masih bingung dalam menjalankan kegiatan ruangan karena masih beradaptasi dengan lingkungan (Windyastuti, 2016).

Hasil penelitian Windyastuti, 2016 Terhadap *Turnover* perawat baru di tiga rumahsakit swasta dari tiga kota yang berbeda yaitu 1) Di RumahSakit Bandung Medical Centre dalam tiga tahun terakhir (2007–2009) adalah antara 37%–59%, 2) Di RumahSakit Pantiwilasa Dr.Cipto di Semarang dalam tiga tahun ini

(2008–2010) adalah antara 2,6%–14,7 %, dan 3) Di RumahSakit Hermina di Yogyakarta dalam dua tahun ini (2009–2010) adalah antara 14,6%–27%.

Berdasarkan data survey awal yang dilakukan pada tanggal 20 oktober 2018 di Rumah sakit Ibu dan Anak Fatimah jl. Pahlawan Lamongan dari 32 karyawan baru di berbagai ruangan, didapati data 4 karyawan baru dibagian apotik, 4 dibagian loket, 2 dibagian koperasi, 2 security, 4 cleaning servis, 3 dibagian pendaftaran, 10 perawat baru, 2 bidan baru sebagian mengatakan masih mengeluh dengan adaptasi stres di lingkungan yang baru tersebut.

Berdasarkan penelitian di *the University of Newcastle* pada perawat baru mengaku stress dalam beradaptasi yaitu komunikasi yang kurang dengan tim kesehatan dalam pekerjaan barunya. Beberapa peneliti menyarankan perawat baru yang baru lulus harus siap dalam mengelola stress untuk mengatasi stress. Adaptasi dipengaruhi oleh faktor herediter, mekanisme pertahanan diri, kesediaan dibantu, dan persepsi terhadap stres. Faktor yang mempengaruhi reaksi stres antara lain sifat stressor, pengalaman masa lalu, tingkat perkembangan, variabel dalam kondisi individu. Kondisi individual atau perawat meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, suku, budaya, status ekonomi dan kondisi fisiknya.

Faktor yang mempengaruhi adaptasi dalam psikologi, diantaranya Faktor orientasi pada tugas yaitu Hal tersebut bisa dikatakan sebagai coping yang bisa dipakai sebagai cara untuk mengatasi sebuah masalah yang dilakukan dengan sebuah proses penyelesaian, dalam hal ini bisa termasuk di dalamnya hal afektif atau perasaan, kognitif dan juga psikomotor. Faktor orientasi pada ego Dalam hal ini adaptasi bisa terkait dengan timbulnya stres, dimana dengan melakukan hal tersebut dengan tujuan agar tidak mengganggu jenis psikologis lainnya. Factor ego juga perlu ditelaah dan juga dilakukan dengan baik, agar lebih memudahkan anda dalam melakukan adaptasi terhadap keadaan ataupun lingkungan. Faktor pengalaman merupakan perawat yang baik, dengan pengalaman jugalah kita bisa beradaptasi dengan baik pada sebuah kondisi atau lingkungan, sehingga semakin banyak

pengalaman orang tersebut akan semakin banyak pula pengalaman yang dimilikinya. Dan tentunya akan sangat mempengaruhi dari kehidupan orang tersebut. Faktor cara berfikir, Setiap orang memiliki cara berfikir yang berbeda-beda. Dalam hal ini konsep berfikir di dalam psikologi juga termasuk ke dalam pemikiran seseorang tentu akan sangat mempengaruhi apakah orang tersebut bisa melakukan sesuatu dengan baik ataukah tidak, dan tentunya dengan cara berfikir tersebut akan mempengaruhi juga cara adaptasi seseorang pada sebuah kondisi (Risman, 2013).

Solusi untuk masalah yang penulis uraikan diatas bahwa stres dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam adaptasi karyawan baru jadi karyawan baru perlu meningkatkan manajemen stress untuk bersosialisasi terhadap lingkungan barunya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini Desain penelitian adalah rencana yang meliputi cara penggalan data dan cara analisis data. Tujuan penelitian adalah mengetahui Hubungan adaptasi dengan manajemen stres kerja karyawan baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah jl. Pahlawan Lamongan.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple random Sampling*. Pada penelitian ini, sampel diambil dari Sebagian karyawan baru di Rumahsakit Ibu dan Anak Fatimah Lamongan sebanyak 31 responden.

## HASIL PENELITIAN

### Data Umum

1) Distribusi karyawan baru Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Distribusi karyawan baru Berdasarkan Jenis Kelamin di RS Ibu dan Anak Fatimah Lamongan tahun 2019

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	11	35,5
2.	Perempuan	20	64,5
	Total	31	100

Tabel 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan baru berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau 64,5% dan hampir setengah karyawan baru berjenis kelamin laki-laki yaitu ada 11 orang atau 35,5%.

2) Distribusi karyawan baru Berdasarkan umur

Tabel 4.2 Distribusi karyawan baru Berdasarkan Umur di RS Ibu dan Anak Fatimah Lamongan tahun 2019.

No.	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1.	21-23 tahun	10	32,3
2.	24-27 tahun	16	51,6
3.	< 27 tahun	5	16,1
	Total	31	100

Tabel 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pada umur 24-27 tahun atau 51,6% dan sebagian kecil pada umur <27 tahun atau 16,1%.

3) Distribusi karyawan baru Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi karyawan baru Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah Lamongan tahun 2019

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SMA	17	54,8
2.	Diploma	2	6,5
3.	Sarjana	12	38,7
	Total	56	100

Tabel 4.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan baru memiliki pendidikan terakhir SMA ada 17 orang atau 54,8%, dan sebagian kecil karyawan baru memiliki pendidikan terakhir Diploma ada 2 orang atau 6,5%.

4) Distribusi karyawan baru Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4 Distribusi karyawan baru Berdasarkan Jabatan di RS Ibu dan Anak Fatimah Lamongan tahun 2019.

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Cleaningservis	4	12,9
2.	Bidan	2	6,5
3.	Perawat	10	32,2
4.	Satpam	2	6,5
5.	Apoteker	4	12,9
6.	Pendaftaran	3	9,7
7.	Loket	4	12,9
8.	Koperasi	2	6,5
	Total	31	100

No	Lama kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	1-4 bulan	11	35,5
2.	5-8 bulan	15	48,4
3.	9-12 bulan	5	16,1
	Total	31	100

Tabel 4.4 tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil karyawan baru di rumah sakit ibu dan anak Fatimah ada 2 orang atau 6,5% sebagai bidan dan sebagian perawat baru 10 orang atau 32,3%.

5) Distribusi karyawan baru Berdasarkan lama kerja

Tabel 4.5 Distribusi karyawan baru Berdasarkan Lama Kerjadi RS Ibu dan Anak Fatimah Lamongan tahun 2019.

No	Lama kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	1-4 bulan	11	35,5
2.	5-8 bulan	15	48,4
3.	9-12 bulan	5	16,1
	Total	31	100

Table 4.5 tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir setengah karyawan baru yang lama kerja antara 5-8 bulan yaitu 15 orang atau 48,4% dan sebagian kecil karayawan baru yang lama kerja yaitu 9-12 bulan ada 5 orang atau 16,1%.

### Data Khusus

1) Distribusi Adaptasi Karyawan Baru Di RumahSakit Ibu Dan Anak Fatimah Jl. Pahlawan Lamongan.

Tabel 4.6 Distribusi Adaptasi Karyawan Baru Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak fatimah Jl. Pahlawan Lamongan 2019.

No	Adaptasi	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Baik	31	55,4
2.	Cukup	25	44,6
3.	Kurang		
	Total	31	100

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan baru menyatakan baik dalam beradaptasi yaitu sebanyak 3 orang atau 9,7% sedangkan hampir seluruhnya karyawan baru menyatakan cukup beradaptasi yaitu sebanyak karyawan baru 24 orang atau 77,4%

dan sebagian kecil karyawan baru mengatakan kurang beradaptasi yaitu sebanyak 4 orang atau 12,9%.

2) **Distribusi Manajemen Stress Karyawan Baru Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Fatimah Jl. Pahlawan Lamongan.**

Tabel 4.7 Distribusi Manajemen Stress Karyawan Baru Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Fatimah Jl. Pahlawan Lamongan 2019.

No.	Manajemen stres	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Berat	3	9,7
2.	Sedang	25	80,6
3.	Ringan	3	9,7
	Total	31	100

tabel 4.7 menunjukkan bahwa hampir seluruh menyatakan stress sedang yaitu sebanyak 25 karyawan baru atau 80,6%, sedangkan sebagian kecil menyatakan stress berat dan ringan yaitu sebanyak 3 karyawan baru atau 9,7%.

**PEMBAHASAN**

**4.1.1 Adaptasi Karyawan Baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah**

Berdasarkan Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan baru menyatakan baik dalam beradaptasi yaitu sebanyak 3 orang yang dibagian cleaningservis dalam hal bersosialisasi dengan teman sejawatnya dan hampir seluruh karyawan baru yaitu 27 orang di semua bagian ruangan di Rumah Sakit Fatimah menyatakan cukup beradaptasi dengan lama kerja dalam hal motivasi teman sejawat yang dan bersosialisasi dengan lingkungan barunya , ada 4 karyawan baru di bagian loket yang mengatakan kurang bisa beradaptasi dalam bersosialisasi dengan teman sejawat yang lama berkerja.

Adaptasi adalah respon individu terhadap stress berdasarkan faktor predisposisi, sifat stresor, persepsi terhadap situasi dan analisis sumber koping dan mekanisme koping. Respon koping klien dievaluasi dalam suatu rentang yaitu adaptif atau maladaptif (Stuart, 2013).

Kemampuan beradaptasi karyawan baru ditempat kerjanya akan berjalan baik seiring berjalannya waktu yang disertai oleh faktor perkembangan yang didalamnya ada

pengalaman seseorang dengan sistem dukungan, kemudian ada faktor psikologis yang dampaknya dari lingkungan sosial dalam membantu seseorang individu dalam beradaptasi terhadap stressor, setelah itu ada faktor fisiologis proses penyesuaian diri secara alamiah yang menimbulkan keadaan menjadi tidak seimbang. Peran karyawan yang lebih lama bekerja dalam kemampuan karyawan baru dalam beradaptasi tersebut akan berjalan dengan baik seiring berjalannya waktu disertai bimbingan yang baik selama melewati fase yang diperlukan yaitu fase pemulihan dan resolusi dimana mereka akan berusaha menyeimbangkan dunia pendidikan dengan dunia kerja (Saragih, Nurmaida 2011).

Berdasarkan fakta dan teori diatas, bahwa karyawan baru yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah menunjukkan hampir seluruhnya karyawan baru mempunyai adaptasi cukup di tempat kerjanya. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kurangnya motivasi, orientasi, serta pengalamannya di tempat kerja baru sehingga proses kerja menjadi terhambat. Pengalaman juga sangat berpengaruh pada karyawan baru karena bisa didapatkan dari pengalaman yang cukup mengenai tindakan untuk beradaptasi karyawan baru di Rumah Sakit. Karena dari pengalaman ternyata respon individu yang didasari oleh beradaptasi akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak di dasari oleh beradaptasi. Faktor psikologis yang terdapat di orientasi dapat dipakai sebagai cara untuk mengatasi sebuah masalah yang dapat dilakukan dengan sebuah proses penyesuaian diri karyawan baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah.

**4.1.2 Manejemen Stress pada karyawan baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah**

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian karyawan baru menyatakan manajemen stress sedang dalam pekerjaan yang bisa di stabilkan dengan kondisi mereka di lingkungan barunya yaitu sebanyak 25 karyawan baru di seluruh bagian ruangan di Rumah Sakit Fatimah, dan sebagian kecil karyawan baru menyatakan manajemen stres berat dan ringan dalam menstabilkan pekerjaannya di lingkungan barunya yaitu 3 orang karyawan baru di Rumah Sakit Fatimah.

Manajemen Stres merupakan proses pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap situasi yang dihadapinya. Stres berkaitan dengan kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan atau situasi yang menekan. Kondisi ini mengakibatkan perasaan cemas, marah dan frustrasi (Priyoto, 2014).

Berdasarkan fakta dan teori diatas, bahwa karyawan baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah menunjukkan sebagian mempunyai kemampuan mengatasi stres ditempat kerja melalui manajemen stress. Dimana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh ketidakmampuan seseorang dalam memulihkan diri yang cukup saat di tempat kerja. Kemudian dapat membantu mempercepat karyawan baru untuk memperoleh pengalaman yang baru. Jika seseorang bisa mengendalikan diri maka dapat bisa mengurangi stres, sedangkan karyawan baru yang tidak bisa mengendalikan diri akan tidak dapat menambah stress. Selain faktor diatas, yang ikut berkontribusi terhadap tingkat stress yaitu kondisi lingkungan bekerja karyawan baru.

#### **4.1.3 Hubungan adaptasi dengan manajemen stres kerja karyawan baru di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah jl. Pahlawan Lamongan.**

Berdasarkan Dari tabel 4.8 Diatas menunjukkan bahwa tentang hubungan adaptasi dengan manajemen stress menurut karyawan baru di Rumahsakit Ibu dan Anak Fatimah lamongan, hasil perhitungan menggunakan uji *spearman's rho* dan dianalisis menggunakan program *spss 22,0 for windows* diperoleh nilai koefisien korelasi spearman ( $r_s$ ) = 0.00 . nilai  $p = 0,00 < p = 0,05$  maka  $H_1$  diterima, artinya ada Hubungan adaptasi dengan manajemen stress karyawan baru di Rumahsakit Ibu dan Anak Fatimah Lamongan.

Menurut Model Adaptasi Stres adalah respon individu terhadap stres berdasarkan faktor predisposisi, sifat stresor, persepsi terhadap situasi dan analisis sumber koping dan mekanisme koping. Respon koping klien dievaluasi dalam suatu rentang yaitu adaptif atau maladaptif (Stuart, 2013).

Manajemen stress adalah cara seseorang mengatasi stress dalam suatu hal yang terjadi pada saat didalam pekerjaan, sekolahan, rumah dan dilingkungan masyarakat (Indra, 2012). Menurut suryanto (2010), menyatakan ada beberapa teknik untuk mengatasi stress yang

didasarkan pada reaksi fisiologis ini antara lain: meditasi yang dapat dipelajari dengan cara memfokuskan perhatian kita pada kesadaran diri, relaksasi yang memfokuskan pada perengangan otot-otot tubuh, biofeedback yang mengkontrol kondisi fisiologisnya dengan menggunakan alat monitoring, diet juga dapat mengurangi stressnya.

Berdasarkan fakta dan teori diatas, bahwa Jika seseorang dapat mengendalikan diri di tempat kerja barunya maka cara beradaptasi tersebut dapat dilakukan dengan manajemen stress, kondisi ini akan dapat mengatasi pelaksanaan kerja dan prestasi kerja akan menjadi semakin teratasi. Manajemen stress yang dilakukan adalah berelaksasi seperti beristirahat dan berlibur dengan keluarga atau teman kerja karena cara itu dapat mengurangi stres yang dialami karyawan baru saat beradaptasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Fatimah. pada Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan baru dapat beradaptasi dengan melakukan manajemen stress dilingkungan barunya. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan adaptasi dengan manajemen stress karyawan baru di Rumahsakit Ibu dan Anak Fatimah Lamongan.

## **KESIMPULAN**

- 1) Hampir seluruh karyawan baru di Rumahsakit Ibu dan Anak Fatimah lamongan beradaptasi dengan lingkungan barunya dengan kategori cukup.
- 2) Hampir seluruh karyawan baru di Rumahsakit Ibu dan Anak Fatimah Lamongan mengalami stress sedang.
- 3) Terdapat hubungan adaptasi dengan manajemen stress pada karyawan baru di Rumahsakit Ibu dan Anak Fatimah lamongan.

## **SARAN**

### **5.2.1 Bagi Akademis**

5.2.2 Merupakan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal adaptasi dengan manajemen stress karyawan baru dan sebagai sarana pembanding bagi ilmu pengetahuan dalam memperkaya khasanah informasi masalah tersebut.

### **5.2.3 Bagi Praktisi**

- 1). Bagi Profesi Keperawatan

Bagi profesi keperawatan sangat penting untuk memiliki pengetahuan yang baik tentang pencegahan infeksi nosokomial sehingga penyebaran dapat dikendalikan.

- 2). Bagi Institusi Rumah Sakit  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan rumah sakit untuk selalu memperhatikan dalam pencegahan infeksi nosokomial agar mengurangi penyebaran infeksi di bidang pelayanan kesehatan bagi petugas kesehatan sendiri, mahasiswa praktik maupun pasien dan pengunjung.
- 3). Bagi Mahasiswa Praktik Profesi Ners  
Memberikan wawasan dan menyadarkan mahasiswa praktik profesi ners untuk meningkatkan pengetahuan pencegahan infeksi nosokomial guna mencegah dampak buruk dari infeksi tersebut.
- 4). Bagi Peneliti Selanjutnya  
Semoga penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya tentang pencegahan infeksi nosokomial di rumah sakit.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Aziz Alimul Hidayat & Musrifatul Uliyah. (2010). *Keterampilan DasarPraktik Klinik*. Jakarta: Salemba Medika
- Aditi, Sella Gita., Agustina, Hana Rizmadewi., dan Amarullah, AfifAmir. (2010). *Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa AKPER Terhadap Pencegahan Infeksi Nosokomial Flebitis*. Jurnal Ilmu Keperawatan Volume 2, No. 1 Tahun 2010. Universitas Padjadjaran.
- Anshar. (2013, April 14). *Pencegahan dan Pengendalian Infeksi Terkait Pelayanan Kesehatan di Lahan Praktik*. Seminar Pencegahan Infeksi Nosokomial di Poltekkes Kemenkes RI Padang, Padang, Sumatera Barat, Indonesia.
- Al-Hussami, M. W. (2013). *Jordanian Nursing Student Knowledge Of, Attitude Towards And Compliance With Infection Control Precaution*. Jorndanian: Elsevier Ltd.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiman & Agus Riyanto. (2013). *Kapita Selekta Kuesioner Pengetahuan dan Sikap dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Chintami Octavia . (2016). *Analisis Kemampuan Perawat Dalam Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi Nosokomial Di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. Tesis. Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara.
- Darmadi. (2008). *Infeksi Nosokomial Problematika & Pengendaliannya*. Jakarta: Salemba Medika.
- Depkes RI, P. B. (2010). *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Lainnya : SK Menkes No 382/Menkes/2007*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Dianti & Zeni Zaniah. (2015). *Gambaran Tingkat Pengetahuan Perawat Tentang Kewaspadaan Standart Di Lantai 8 Blok B RSUD Kota Jakarta Utara Tahun 2015*. *Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya, Volume 1, Nomor 2, ISSN 2442-501X*.
- Handojo, L. (2015). *Husada Nursing Journal - Vol. 1 No.1. Pengetahuan Perawat Tentang Infeksi Nosokomial Di Ruang D2 dan D3 Rumah Adi Husada Sakit Undaan Wetan Surabaya*.
- Hidayat, A. A. (2011). *Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- KARS, K. A. (2015). *Pedoman Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP)/Patient Safety Report*. Jakarta.
- Kemenkes, D. J. (2013). *Pedoman dan Pencegahan Pengendalian Infeksi Kasus Konfirmasi atau Probabel Infeksi Virus*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kemenkes, R. (2010). *Petunjuk Praktis Surveilans Infeksi Rumah Sakit*. Jakarta. Lumentut, B. d. (2015). *Isolasi dan Identifikasi Bakteri Aerob yang Berpotensi Menyebabkan Infeksi Nosokomial di Irina E RSUP Prof Dr. R Kandou Manado*.
- Nasution, L. H. (2012). *Infeksi Nosokomial*. Departemen / SMF Ilmu Kesehatan Kulit dan Kelamin FK Universitas

- Sumatera Utara/RSUP Haji Adam Malik Medan.
- Nirmawati. (2010). *Gambaran Pengetahuan Perawat Tentang Pencegahan Infeksi Nosokomial di Bangsal Penyakit*. Skripsi Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makasar.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugraheni, R. d. (2012). *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pristiwani. (2013). Peran Perawat dalam Pengendalian Infeksi Nosokomial di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. T. Mansyur Tanjung Balai. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Saputra, L. (2013). *Kebutuhan Dasar Manusia*. Tangerang Selatan: Binarupa Aksara.
- Septiari, B. B. (2012). *Infeksi Nosokomial*. Jakarta: Nuha Medika.
- Soedarto. (2016). *Infeksi Nosokomial Di Rumah Sakit*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suarnianti. (2017). Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Terhadap Penerapan Standart Precaution Mahasiswa Ners STIKES Nani Hasanudin Makasar. *Jurnal Keperawatan*.
- WHO. (2010). *The Burden of Healthcare-Associated Infection Worldwide*. Diunduh tanggal 20 Februari 2016. Tersedia dari: <http://www.who.int>
- (WHO). (2010). Infeksi Nosokomial dan Kewaspadaan Universal. Diunduh pada tanggal 20 Februari 2016. Tersedia dari: <http://spiritia.or.id>
- Yudi, F. (2018, April 23). *11 Standart Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) di Pelayanan Kesehatan RS PKU Muhammadiyah Surabaya*. (I. Setiawati, Pemain) In House Training PPI di Ruang Lantai 3 RS PKU Muhammadiyah Surabaya Jl. KH Mas Mansyur 180-182 Surabaya, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.
- \* Peneliti pmulah adalah mahasiswa S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Lamongan
- \*\* Staf pengajar Universitas Muhammadiyah Lamongan
- \*\*\* Staf pengajar Universitas Muhammadiyah Lamongan