

Dampak Suasana Hati Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Di Desa Cablikan

Sri Aniatun Malekhah Binti Nasokha¹, Wening Wihartati²

Prodi Psikologi UIN Walisongo Semarang

E-mail: 2207016017@student.walisongo.ac.id¹,
wening_wihartati@walisongo.ac.id²

Abstrak. Produktivitas kerja dapat terlihat ketika karyawan secara efektif menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini tentunya berdampak pada pembentukan kualitas kerja yang baik. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, suasana hati, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, gaji yang diperoleh, disiplin kerja dan sebagainya. Apabila salah satu dari faktor tersebut berubah tentunya akan berpengaruh pada produktivitas kerja individu. Dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan penelitian pada faktor suasana hati yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sehingga, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah suasana hati dapat berdampak pada produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan hasil suasana hati berdampak buruk pada produktivitas kerja. Sehingga diberikan beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menstabilisasi emosi individu tersebut.

Kata Kunci: suasana hati, produktivitas kerja, teknik stabilisasi emosi

Abstract. Work productivity can be seen when employees effectively complete tasks on time and increase efficiency in carrying out work. This certainly has an impact on the formation of good work quality. Work productivity can be influenced by several factors such as age, mood, work motivation, leadership style, salary received, work discipline and so on. If one of these factors changes, it will certainly affect individual work productivity. In this study, the author only focuses on research on mood factors that can affect work productivity. Thus, the purpose of this study is to determine whether mood can have an impact on work productivity. This study uses quantitative descriptive analysis techniques with the results of mood having a negative impact on work productivity. So that several techniques are given that can be used to stabilize the individual's emotions.

Keyword : mood, work productivity, emotional stabilization techniques.

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia adalah komponen dan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Jika dilihat secara umum, sumber daya manusia memiliki fungsi

dalam mengatur dan mengelola pegawai secara efektif agar diperoleh kinerja yang baik, maksimal dan terarah (Masahere & Ilyas, 2023). Sehingga produktivitas kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi suatu

organisasi. Produktifitas kerja adalah kemampuan suatu individu atau kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan aturan yang ada (Busro, 2018).

Produktifitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, suasana hati, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, gaji yang diperoleh, disiplin kerja dan sebagainya. Apabila salah satu dari faktor tersebut berubah tentunya akan berpengaruh pada produktivitas kerja individu (Mamanua et al., 2022). Dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan penelitian pada faktor suasana hati yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dalam sebuah organisasi tentunya tak lepas dari perilaku organisasi yang mengatur tindakan suatu individu atau kelompok yang berada didalam organisasi tersebut. Salah satu perilaku dalam organisasi yang paling diperhatikan adalah emosi dan suasana hati. Suasana hati adalah salah satu perasaan manusia. Perasaan ini sangat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan atau tantangan yang dialami. Perasaan ini juga dapat membuat individu kehilangan keyakinan dan optimisme. Ketika

suasana hati individu tersebut buruk, maka individu tersebut cenderung merasa tidak nyaman dalam waktu yang lama (Masahere & Ilyas, 2023).

Suasana hati atau mood yang positif di lingkungan kerja tentunya dapat mencegah stres, kelelahan dan masalah kesehatan mental lainnya. mood berasal dari bahasa inggris yang berarti kedalaman emosi seseorang untuk sementara waktu. Mood seseorang bisa berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada di lingkungan sekitarnya (Dotulong et al., 2024). Banyak Masyarakat yang meyakini bahwa segala jenis suasana hati dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Suasana hati seperti kemarahan, sensitifitas dapat bersifat mengganggu dan berkonotasi negative sehingga dapat mengganggu kinerja seseorang (Masahere & Ilyas, 2023).

Beberapa organisasi atau perusahaan telah menyadari bahwa suasana hati karyawan juga dapat meresap dalam tempat kerja dan dapat menghambat produktivitas kerja karyawan. Suasana hati dan emosi tentunya tidak hanya bagian dari kehidupan tetapi juga memiliki peran penting dalam pekerjaan seseorang. Tindakan yang tidak sesuai dengan aturan dapat menimbulkan permasalahan terutama dalam bidang

pelayanan. Perasaan sedih, senang, cemas, marah dan gugup merupakan jenis suasana hati yang dapat dialami oleh semua orang, termasuk juga para pekerja yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga karyawan harus bisa mengendalikan emosi agar suasana hati tetap positif (Setiawan, 2014).

Pernyataan diatas sesuai dengan teori peristiwa afektif (Affective Event Theory/AET) yang menyatakan bahwa karyawan memberikan respon emosional terhadap berbagai peristiwa yang dialaminya di tempat kerja. Tentunya respon tersebut dapat berdampak pada kinerja mereka. Suasana hati positif maupun negatif sangat berperab sebagai motivasi yang mendorong individu dalam mengambil tindakan penting demi keberlangsungan hidup (Masahere & Ilyas, 2023).

Penelitian dilakukan oleh (Mamanua et al., 2022) menyatakan bahwa mood atau suasana hati dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, dilihat bahwa kebanyakan pegawai memiliki energi positif dalam dirinya, sering merasa kelelahan, cemas serta mampu memahami hal yang dapat memicu kemarahan serta mampu

mengungkapkan emosi dengan tepat dan mampu mengontrol diri agar merasa tenang dan tidak khawatir dalam bekerja. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Afra et al., 2024). Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di jasa pengiriman barang. Hasil penelitian menyatakan bahwa suasana hati dan emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki suasana hati yang negatif maka akan berdampak pada tatanan barang yang akan di muat.

Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa, suasana hati yang positif dapat meningkatkan kreativitas, motivasi, kemampuan penyelesaian masalah dan kerjasama tim. Sebaliknya, suasana hati yang negatif seperti stres, cemas atau sedih dapat menurunkan fokus, motivasi dan produktivitas kerja. Hal tersebut tentunya menjadikan suasana hati sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis apakah suasana hati berdampak pada produktivitas kerja serta memberikan solusi kepada individu dalam mengelola emosi sehingga tidak

berdampak negatif pada produktivitas kerja. Sehingga hipotesis dari penelitian ini adalah suasana hati dapat berdampak pada produktivitas kerja.

Metode

metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021) penelitian deskriptif merupakan strategi penelitian yang didalamnya menyelidiki kejadian, fenomena kehidupan individu-individu dan meminta seseorang atau sekelompok individu untuk menceritakan kehidupan mereka. Selanjutnya, menurut (Rengkuan et al., 2023) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan semua data, situasi dan objek penelitian, membandingkan dan menganalisis berdasarkan kenyataan saat itu, dan memberikan solusi bagi permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui gambaran mengenai dampak suasana hati terhadap produktivitas kerja pada pekerja. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka mulai dari pengumpulan data serta penafsiran hasil data yang diperoleh. Pendekatan ini juga

dihubungkan dengan variable penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki angka.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 orang, yaitu orang dewasa di desa cablikan. Kemudian sampel yang digunakan sebanyak 16 orang dewasa dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria (a) memiliki pekerjaan, (b) berusia 18-25 tahun. Instrumen yang digunakan terdiri dari dua skala likert yaitu skala produktivitas kerja dan skala suasana hati. Kemudian, kedua skala tersebut dibagikan dengan menggunakan google form melalui pesan whatsapp.

Hasil

Penelitian ini dilakukan di Desa Cablikan yang terletak di salah satu kecamatan di kabupaten batang dengan mengambil subjek dewasa awal yang memiliki pekerjaan. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 16 subjek yang terdiri dari perempuan sebanyak 8 orang dan laki-laki sebanyak 8 orang. Selanjutnya, akan dibahas hasil data yang diperoleh berdasarkan masing-masing indikator dari skala produktivitas

kerja. Berikut adalah data indikator skala produktivitas kerja, diantaranya :

Tabel 1 Aspek Kualitas kerja

No	Kuantitas kerja	Skor	Jumlah maksimal	Presentasi
1.	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki	69	80	86.3
2.	Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya.	42	80	51.3
3.	Saya merasa hasil kerja saya sudah cukup bagus sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi	35	80	43.8
4.	Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya	66	80	82.5
5.	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan	54	80	67.5
6.	Menurut saya tidak perlu bersusah payah dalam bekerja karena hasilnya sama saja.	61	80	76.3
	Jumlah	326	480	407.5
	Jumlah total presentase			69.9

Berdasarkan indikator dari aspek kuantitas kerja pada tabel 1 di atas, indikator “Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki” sebesar 86.3%, indikator “Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya” sebesar 51.3%, indikator “Saya merasa hasil kerja saya sudah cukup bagus sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi” sebesar 43.8%, indikator “Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya” sebesar 82.5%, indikator “Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan” sebesar 67.5%, dan indikator “Menurut saya tidak perlu bersusah payah dalam bekerja karena hasilnya sama saja” sebesar 76.3%. Berdasarkan data ini didapatkan rata-rata sebesar 69.9%. Sehingga untuk aspek kuantitas kerja ini dikategorikan sedang dengan total presentase sebanyak 69.9%.

Tabel 2 Aspek Kualitas Kerja

No	Kualitas kerja	Skor	Jumlah maksimal	Presentase
1.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	60	80	75
2.	Saya sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini.	56	80	70

3.	Saya ingin meningkatkan keahlian saya dalam berkerja	70	80	87.5
4.	Pengalaman kerja saya selama ini tidak mempengaruhi hasil kerja saya	57	80	71.3
5.	Saya melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang	53	80	66.3
6.	Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya.	53	80	66.3
	Jumlah	349	480	436.3
	Jumlah total presentase			72.7

Berdasarkan indikator dari aspek kuantitas kerja pada tabel 2 di atas, indikator “Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki” sebesar 75%, indikator “Saya sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini” sebesar 70%, indikator “Saya ingin meningkatkan keahlian saya dalam berkerja” sebesar 87.5%, indikator “Pengalaman kerja saya selama ini tidak mempengaruhi hasil kerja saya” sebesar 71.3%, indikator “Saya melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang” sebesar 66.3%, dan indikator “Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya” sebesar 66.3%. Berdasarkan data ini didapatkan rata-rata sebesar 72.7%. Sehingga untuk indikator kualitas kerja dapat dikategorikan tinggi dengan total presentase sebanyak 72.7%.

Tabel 3 Aspek Ketepatan waktu

No	Ketepatan waktu	Skor	Jumlah maksimal	Presentasi
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan	71	80	88.8
2.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik	69	80	86.3
3.	Saya banyak menggunakan waktu kerja untuk santai dan ngobrol dengan teman-teman	55	80	68.8
	Jumlah	195	240	243.8
	Jumlah Total Presentase			81.3

Berdasarkan indikator dari aspek ketepatan waktu pada tabel 3 di atas, indikator “Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan” sebesar 88.8%, indikator “Saya menggunakan waktu kerja dengan baik” sebesar 86.3%, dan indikator “Saya banyak menggunakan waktu kerja untuk santai dan ngobrol dengan teman-teman” sebesar 68.8%. Berdasarkan data ini didapatkan rata-rata sebesar 81.3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk aspek ketepatan waktu dapat dikategorikan sangat tinggi dengan total presentase sebanyak 81.3%.

Kemudian, akan dibahas hasil data yang diperoleh berdasarkan masing-masing indikator dari skala suasana hati yang terdiri dari dua aspek yaitu aspek suasana hati positif dan aspek suasana hati negatif. Berikut adalah data indikator skala produktivitas kerja, diantaranya :

Tabel 4 Aspek Suasana hati Positif

No	Suasana hati positif	Skor	Jumlah Maksimal	Presentase
1	Tertarik	49	80	61
2	Gembira	64	80	80
3	Kuat	69	80	86
4	Antusias	56	80	70
5	Bangga	64	80	80
6	Waspada	58	80	73
7	Terinspirasi	63	80	79
8	Tekun	46	80	58
9	Penuh Perhatian	53	80	66
10	Aktif	61	80	76
	Jumlah	583	800	729
	Jumlah total presentase			73

Berdasarkan indikator dari aspek suasana hati positif pada tabel 4 di atas, indikator "tertarik" sebanyak 61%, indikator "gembira" sebanyak 80%, indikator "kuat" sebanyak 86%, indikator "antusias" sebanyak 70%. Kemudian, indikator "bangga" sebanyak 80%, indikator "waspada" sebanyak 73%, indikator "terinspirasi" sebanyak 79% indikator "tekun" sebanyak 58%. Selanjutnya, indikator "penuh perhatian" sebanyak 66% dan indikator "aktif" banyak 76%. Berdasarkan data tersebut rata-rata sebesar 73%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek suasana hati positif dapat dikategorikan tinggi dengan total presentase sebanyak 73%.

Tabel 5 Aspek Suasana Hati Negatif

No	Suasana hati negatif	Skor	Jumlah Maksimal	Presentase
1	Tertekan	54	80	68
2	Kecewa	52	80	65
3	Merasa Bersalah	48	80	60
4	Cemas	47	80	59
5	Bermusuhan	68	80	85
6	Marah	51	80	64
7	Malu	43	80	54
8	Gugup	50	80	63
9	Gelisah	57	80	71
10	Takut	55	80	69
	Jumlah	525	800	656
	Jumlah total presentase			66

Berdasarkan indikator dari aspek suasana hati negatif pada tabel 5 di atas indikator "tertekan" sebanyak 68%, indikator "kecewa" sebanyak 65%, indikator "merasa bersalah"

sebanyak 60%, indikator "cemas" banyak 59%. Kemudian, indikator "bermusuhan" sebanyak 85%, indikator "marah" sebesar 64%, indikator "malu" sebanyak 54%, indikator "gugup" sebanyak 63%. Selanjutnya, indikator "gelisah" sebanyak 71%, dan indikator "takut" sebanyak 69%. Berdasarkan data ini didapatkan rata-rata sebanyak 66%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk aspek suasana hati negatif dapat dikategorikan sedang dengan total presentase sebanyak 66%.

Pembahasan

Berdasarkan data diatas pada indikator “Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya” dan “Saya merasa hasil kerja saya sudah cukup bagus sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi” pada aspek kuantitas kerja mendapat presentase terendah yaitu 51.3% dan 43.8%. Rendahnya presentase pada beberapa indikator tersebut karena rendahnya suasana hati yang positif seperti ketertarikan, ketekunan dan penuh perhatian. Hal tersebut dikuatkan dengan rendahnya presentase yang diperoleh pada indikator “tetarik” dengan presentase 61%, indikator “tekun” dengan presentase 58%, serta indikator “penuh perhatian” dengan presentase 53%.

Kemudian, pada aspek kualitas kerja, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai rendah yaitu “Saya melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang” dengan presentase 66.3%. hal tersebut karena partisipan memiliki suasana hati tertekan, kecewa, merasa bersalah, cemas, marah, malu,

gugup dan takut yang cenderung rendah. Hal tersebut dikuatkan dengan rendahnya presentase pada indikator tersebut dengan nilai sebesar 59-68%. Selanjutnya, pada aspek ketepatan waktu, indikator “Saya banyak menggunakan waktu kerja untuk santai dan ngobrol dengan teman-teman” dengan presentase sebesar 68.6%. hal tersebut tentunya dapat memicu miskomunikasi antar pekerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil presentase indikator “bermusuhan” sebesar 89%.

Sehingga untuk menghindari kurangnya produktivitas kerja akibat dari suasana hati buruk, maka dapat dilakukan beberapa coping seperti mengubah emosinya ketika berhadapan dengan konsumen yang menjengkelkan. Pengubahan emosi tersebut dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *deep acting* dan *surface action*. *Deep acting* dilakukan dengan cara karyawan mencoba mengubah persepsinya terhadap pelanggan. Misalnya seorang pelanggan yang berperilaku menjengkelkan dipersepsikan menjadi

seseorang yang sedang mengalami masalah, lalu karyawan menganggap perilaku menjengkal tersebut sebagai ekspresi kesedihannya. Kemudian, *surface action* dilakukan dengan cara karyawan secara terpaksa bersikap ramah pada pelanggan. Pengendalian emosi dengan cara ini tentunya dapat memicu stres dan perasaan tidak berharga (Yudhawati & Mayasari, 2015).

Menurut (Nurlaeli et al., 2022) terdapat berbagai jenis teknik stabilisasi emosi diantaranya adalah teknik pernafasan (deep breathing) dan butterfly hug. Teknik pernafasan (deep breathing) merupakan salah satu teknik yang dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun. Individu dapat mempraktekkan teknik pernafasan pada saat mengalami keadaan yang tak terduga tanpa memerlukan bantuan orang lain. Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Reza et al., 2023) menyatakan bahwa terapi mindfulness teknik deep breathing sangat efektif dalam meningkatkan kontrol diri.

Selain teknik pernafasan, teknik stabilisasi emosi bisa juga dilakukan dengan butterfly hug. Butterfly hug adalah teknik stabilisasi emosi yang

mudah dilakukan dan dapat dilakukan secara mandiri maupun dengan bantuan orang lain. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Novalia & Agustina, 2024), memperoleh hasil yaitu penerapan butterfly hug efektif dalam meningkatkan rasa nyaman dan fokus. Meskipun dalam penerapannya tertadap berbagai tantangan seperti rasa canggung.

Selain itu, menurut (Amanullah, 2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa mekanisme pengendalian emosi yang dapat digunakan oleh setiap individu untuk mengendalikan emosinya:

- 1) Displacement, merupakan teknik yang mengalihkan energi emosi ke dalam bentuk aktivitas positif lain. Pengalihan aktivitas ini dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu katarsis, rasionalisasi dan kalimat toyyibah.
- 2) Model cognitive adjustment, penyesuaian antara pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki dengan upaya memahami masalah yang muncul. Cara ini dapat dipakai untuk menilai sesuatu menurut paradigma subjek yang dapat disesuaikan dengan pemahaman yang dikehendaki seperti atribusi positif, empati dan altruisme.
- 3) Self talk, self talk merupakan proses berbicara, berdialog melalui kritik

kepada diri sendiri. Self talk dapat dikategorikan sebagai komunikasi interpersonal, karena bentuk komunikasi terhadap diri sendiri sebelum melakukan dan memutuskan suatu tindakan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa suasana hati dapat memberikan dampak pada produktivitas kerja. Namun, untuk meminimalisir dampak tersebut dapat dilakukan beberapa Teknik stabilisasi emosi yang dapat membantu mengelola emosinya dengan baik. Teknik stabilisasi yang direkomendasikan oleh peneliti diantaranya adalah Teknik pernafasan, butterfly hug, displacement, cognitive adjustment dan self talk. Teknik-teknik tersebut dapat memberikan pendekatan yang praktis dan fleksibel dalam meningkatkan kestabilan emosi baik secara mandiri maupun melalui bimbingan profesional. Kemudian, penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang produktivitas kerja, diharapkan menggunakan responden lebih banyak lagi. Selain itu, diharapkan juga memiliki factor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Bagian simpulan dan saran menjelaskan jawaban dari tujuan pertanyaan penelitian yang diajukan di awal. Dalam

mencantumkan simpulan dibuat secara ringkas dan jelas didasarkan pada hasil dan diskusi penelitian. Simpulan disajikan dalam bentuk paragraph alinea bukan numerik. Saran peneliti dapat ditujukan kepada responden lembaga/instansi ataupun peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian. Font tulisan 12 Times New Roman, 1,5 Lines.

Pustaka Acuan

- Afra, K., Khairi, I., Al Islami, M. A., Indra⁴, & Sari, V. N. (2024). PENGARUH EMOSIONAL DAN SUASANA HATI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA MOTIVASI UNTUK KEPUASAN PELANGGAN PADA PT INDAH LOGISTIK CARGO. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Mandira Cendikia*, 3, 47–53.
<https://www.kompasiana.com/ilfin/585748aaf37a6124058b456b/pemberian-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan%0Ahttp://files/400/pemberian-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan.html>
- Amanullah, A. S. R. (2022). Mekanisme Pengendalian Emosi dalam Bimbingan dan Konseling. *CONSEILS: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(1), 1–13.
<https://doi.org/10.55352/bki.v2i1.549>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dotulong, G. H. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024). *G . H . P . Dotulong , M . H . Ch . Pandowo , M . H . Rogi . SEMANGAT KERJA*

- PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA THE INFLUENCE OF PERSONALITY, MOOD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MORALE AT BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PR.* 12(1), 50–59.
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Analysis of the Effect of Mood, Motivation, and Work Discipline on Work Productivity of Employees At t. *1728 Jurnal EMBA*, 10(4), 1728–1742.
- Masahere, U., & Ilyas, F. (2023). Pengaruh Suasana Hati Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Portofolio : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 59–68. <https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/view/119>
- Novalia, & Agustina, J. (2024). PENERAPAN TEKNIK BUTTERFLY HUG UNTUK MEREDAKAN KECEMASAN DALAM PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 1(5), 403–410.
- Nurlaeli, I., Assalma, S. D., Prianto, F. D., & Rahmah, A. (2022). Implementasi Teknik Stabilisasi Emosi sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Emosional pada Penghuni Panti Asuhan Darul Hadlonah Purbalingga. *Jurnal Literasi Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.61813/jlppm.v1i1.6>
- Rengkuan, N. H. M., Liando, D. M., & Monintja, D. K. (2023). Efektifitas Kinerja Pemerintah Dalam Progam Reaksi Respon Realief Daerah (R3D) Di Kabupaten Minahasa. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 3(1), 1–11.
- Reza, R. M., Setianingsih, E. S., & Respati, A. R. (2023). *EFEKTIVITAS MINDFULNESS TRAINING TEKNIK DEEP BREATHING UNTUK MENINGKATKAN KONTROL DIRI PESERTA DIDIK KELAS 10 SMA NEGERI 6 SEMARANG* Ridho. 2313–2316.
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Setiawan, W. B. (2014). PENGARUH SUASANA HATI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN IAI LATIFAH MUBAROKIYAH SURYALAYA. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Yudhawati, D., & Mayasari, S. (2015). *Pengendalian Emosi Karyawan Dalam Bidang jasa(cafe)*.

