



Mengelola Emosi dan Suasana Hati dalam Membangun Produktivitas dan Kreativitas Pegawai di Lingkungan Kerja

Rifani Yulianti

Universitas Negeri Semarang

Oktaviana Eka Fadila

Universitas Negeri Semarang

Nadjwa Salsabila

Universitas Negeri Semarang

Davina Dwi Sazkia

Universitas Negeri Semarang

Zulfa Maulidiya Aeni

Universitas Negeri Semarang

Alamat: Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

Korespondensi penulis: rifanifani26072005@gmail.com

Abstrak. *This article discusses the important role of managing emotions and mood in increasing employee productivity and creativity in the work environment. In the midst of increasingly fierce global competition and rapid technological developments, companies are required to maintain optimal performance in order to compete. Employee performance is influenced by a number of elements, including their ability to control emotions and moods. Emotions and mood affect a person's performance, creativity, and productivity in addition to their interactions with other people. Workers who are adept at controlling their emotions, especially emotions of happiness, satisfaction and enthusiasm, will be more involved, innovative and productive at work. On the other hand, negative emotions such as stress, anger and frustration will interfere with motivation and focus, causing emotional dissonance, which results in decreased performance. Therefore, companies must pay more attention to employees' emotional health by providing emotional intelligence training and fostering a positive work atmosphere. Companies can increase productivity and foster sustainable creativity, both of which are very important, by implementing appropriate emotional management strategies in the current era of the industrial revolution.*

Keywords: *emotional management; emotions and mood*

Abstrak. Artikel ini membahas tentang peran penting pengelolaan emosi dan suasana hati dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas pegawai di lingkungan kerja. Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk mempertahankan kinerja yang optimal agar dapat bersaing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk kemampuan mereka mengendalikan emosi dan suasana hati. Emosi dan suasana hati memengaruhi kinerja, kreativitas, dan produktivitas seseorang selain interaksinya dengan orang lain. Pekerja yang mahir mengendalikan emosinya terutama emosi bahagia, puas, dan antusias akan lebih terlibat, inovatif, dan produktif di tempat kerja. Sebaliknya, emosi negatif seperti stres, kemarahan, dan frustrasi akan mengganggu motivasi dan fokus, sehingga menyebabkan disonansi emosional, yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kesehatan emosional karyawan dengan memberikan pelatihan kecerdasan emosional dan menumbuhkan suasana kerja yang positif. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan kreativitas yang berkelanjutan, yang keduanya sangat penting, dengan menerapkan strategi pengelolaan emosi yang tepat di era revolusi industri saat ini.

Kata Kunci: *pengelolaan emosi; emosi dan suasana hati*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, teknologi dan transportasi berkembang dengan sangat cepat. Perusahaan baru bermunculan dengan pesat, sehingga perusahaan lama harus bersaing dengan sangat ketat untuk bertahan. Untuk bisa tetap berjaya di pasar, perusahaan harus menunjukkan kinerja yang baik dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dengan cepat.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Perusahaan sangat menginginkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Semakin banyak karyawan yang bekerja dengan baik dan produktif, maka perusahaan akan semakin berkembang dan mampu bersaing di pasar global. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan kata lain ketergantungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Karina et al., 2020).

Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa emosi dan suasana hati karyawan mempengaruhi kinerja mereka di lingkungan Kerja. Emosi dan suasana hati bukan hanya bagian dari kehidupan pribadi, tetapi juga berpengaruh pada cara seseorang bekerja. Jika karyawan tidak mampu mengelola emosi dengan baik, mereka bisa melakukan tindakan yang tidak sesuai di lingkungan kerja, terutama dalam bidang pelayanan. Hal ini bisa menimbulkan masalah dan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus belajar mengendalikan emosi dan menjaga suasana hati yang positif agar bisa bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan sebuah organisasi. Mereka yang bekerja di organisasi harus dikelola dengan baik agar bisa bekerja secara efektif dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Di era revolusi industri 4.0 ini, karyawan dituntut untuk terus belajar dan berkembang, serta memiliki kemampuan yang kuat untuk menghadapi tantangan baru. Dalam organisasi, perilaku karyawan sangat penting. Salah satu aspek penting dari perilaku karyawan adalah emosi dan suasana hati. Emosi adalah perasaan yang kuat yang bisa mendorong seseorang untuk bertindak. Suasana hati yang baik bisa berdampak positif pada kinerja seseorang, sedangkan suasana hati yang buruk bisa berdampak negatif. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang tidak kalah pentingnya dengan suasana hati dalam menentukan produktivitas karyawan. Disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerjanya. Kedisiplinan juga menjadi kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang terampil dan disiplin akan lebih mudah mencapai

tujuannya, meskipun memiliki alat yang modern dan canggih. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini karena disiplin akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan rajin, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Disiplin juga akan membantu karyawan untuk mengatasi tantangan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kecerdasan emosional dan kemampuan seseorang untuk mengelola suasana hatinya sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, berempati dengan orang lain, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja. Mereka juga lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal. Gaji memang menjadi faktor utama dalam mencari pekerjaan, tetapi lingkungan kerja juga semakin diperhatikan oleh karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana dan kondisi di tempat bekerja yang meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologi. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan positif akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bisa menurunkan semangat dan motivasi karyawan.

Sebuah teori peristiwa afektif (Affective Event Teory/AET), menunjukkan bahwa pegawai bereaksi secara emosional pada hal-hal yang terjadi pada mereka di tempat kerja dan reaksi ini mempengaruhi kinerja mereka. Emosi berfungsi memotivasi manusia untuk terlibat dalam tindakan-tindakan penting agar dapat bertahan hidup, baik dengan emosi positif atau emosi negatif. “Setiap individu secara alamiah merasa nyaman saat dirinya berada dalam kondisi bahagia, dan memiliki kecenderungan berada dalam kondisi psikologis yang positif yang ditandai dengan tingginya derajat kepuasan hidup, afek positif dan rendahnya derajat afek negative” (Carr, 2003).

Ada beberapa rujukan penelitian yang sudah ada antara lain penelitian tentang “Pengaruh Emosional Dan Suasana Hati Terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Motivasi Untuk Kepuasan Pelanggan pada Pt Indah Logistik Cargo” yang terbit di jurnal Jurnal Pengabdian Masyarakat Mandira Cendikia Vol.3No.7Juli 2024 yang ditulis oleh Vivi Nila Sari et.al, kemudian artikel mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado yang berjudul “Pengaruh Personality, Mood, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” yang ditulis oleh Mirah H. Rogi et. all., 2024. Kedua penelitian tersebut menitikberatkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Teori Emosi

Teori emosi, seperti yang dikemukakan oleh Ekman (1992), mengemukakan bahwa emosi adalah respon universal yang melibatkan aspek fisiologis, kognitif, dan perilaku. Emosi memiliki dampak signifikan terhadap perilaku individu, termasuk dalam konteks kerja. Emosi positif seperti kebahagiaan dan antusiasme cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan emosi negatif seperti stres dan marah dapat menghambat produktivitas.

Teori Kecerdasan Emosional

Goleman (1995) memperkenalkan konsep kecerdasan emosional, yaitu kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, mengatasi konflik dengan lebih efektif, dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Teori Motivasi

Teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) dan teori dua faktor Herzberg (1959), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Teori-teori ini menunjukkan bahwa selain faktor eksternal seperti gaji dan kondisi kerja, faktor internal seperti kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan juga sangat penting dalam memotivasi karyawan. Emosi positif dapat memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Teori Stres

Teori stres, seperti model permintaan-sumber daya (Job Demands-Resources model) oleh Hobfoll (1989), menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan (demands) dan sumber daya yang dimiliki karyawan (resources) mempengaruhi tingkat stres. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki, karyawan akan mengalami stres yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis deskriptif data mengenai tindakan individu atau kelompok yang dapat diamati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami konteks, interaksi, dan fenomena yang diselidiki dengan mengandalkan perhitungan atau metode statistik. Karena sumber data dan temuan bersifat deskriptif, penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Hal ini berlaku khususnya untuk penelitian yang dilakukan di perpustakaan. Untuk menjawab suatu permasalahan, penelitian semacam ini merupakan tinjauan literatur yang melihat pada berbagai sumber pustaka yang bersangkutan. Jurnal penelitian, tesis, tesis sarjana, laporan penelitian, buku teks, manuskrip, film, postingan media sosial, novel, makalah, konferensi, antologi, dan banyak lagi adalah beberapa jenis item perpustakaan yang digunakan dalam penelitian ini. Karena penelitian ini menekankan pada pengetahuan yang lebih dalam tentang isi dan materi yang terkandung dalam sumber perpustakaan, maka teknik yang digunakan adalah

kualitatif daripada analisis statistik atau pengumpulan data numerik. Penulis menggunakan metode tinjauan pustaka dalam penyelidikan ini. Sepanjang evaluasi literatur ini, penulis membandingkan sejumlah makalah sebelum mengutip isinya. Literature review merupakan suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan cara membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu (Marzali, 2016). Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel utama yaitu emosi, suasana hati, produktivitas, dan kreativitas untuk menetapkan parameter penyelidikan. gunakan mesin pencari ilmiah terkenal seperti Google Scholar, Science Direct, dan Emerald Insight. Setelah kumpulan laporan dan artikel diperiksa masing-masing dengan referensi pembahasan yang selaras dengan analisis penulis saat ini terhadap materi kecerdasan emosional, emosi positif, dan emosi negatif pada karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Emosi dan suasana hati merupakan faktor pendorong utama dalam menentukan kinerja karyawan. Keduanya saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kreativitas karyawan di lingkungan kerja. Organisasi seringkali mengharapkan karyawan untuk menunjukkan emosi positif karena mereka percaya bahwa emosi yang tulus akan membawa manfaat yang besar. Mereka berasumsi bahwa emosi positif akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa bahagia dan termotivasi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Emosi positif juga dapat menular kepada pelanggan, membuat mereka merasa lebih nyaman dan puas dengan layanan yang diberikan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas pelanggan dan meningkatkan reputasi perusahaan. Dengan demikian, menunjukkan emosi positif dianggap sebagai strategi yang efektif untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja perusahaan.. Hal ini diyakini dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan, pada akhirnya, berdampak positif bagi organisasi (Grandey, 2000; Hochschild, 1983).

Emosi memiliki peran penting dalam lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Emosi positif, seperti kebahagiaan dan kepuasan, dapat meningkatkan prestasi pribadi dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Karyawan yang merasakan emosi positif cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih mudah fokus, bersemangat dalam menjalankan tugas, dan lebih kreatif dalam mencari solusi. Hal ini menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Zapf, Vogt et al. (1999), menyatakan “persyaratan untuk menampilkan emosi positif memiliki efek positif yang diharapkan pada pencapaian pribadi dalam sampel layanan.” Iklim emosional

yang positif di tempat kerja memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa bahagia, termotivasi, dan dihargai, mereka cenderung lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, emosi negatif seperti frustrasi dan kemarahan dapat menimbulkan disonansi emosional. Disonansi emosional terjadi ketika ada konflik antara emosi yang dirasakan dan emosi yang diekspresikan. Misalnya, karyawan mungkin merasa frustrasi dengan tugas yang diberikan, tetapi diharapkan untuk menunjukkan sikap positif di hadapan pelanggan. Disonansi emosional dapat menimbulkan stres dan kelelahan, terutama bagi karyawan yang bekerja di bidang pelayanan. Mereka diharapkan untuk menunjukkan sikap positif dan ramah terhadap pelanggan, meskipun mungkin merasakan emosi negatif di dalam diri mereka. Menurut Zapf, Vogt et al. (1999), disonansi emosional “didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara emosi yang dirasakan dan yang diekspresikan dalam interaksi layanan.” Karyawan yang terus-menerus menekan perasaan negatif dan memaksakan diri untuk menunjukkan sikap positif dapat mengalami kelelahan emosional dan rasa depersonalisasi. Mereka merasa lelah secara emosional karena harus terus-menerus berpura-pura dan menyembunyikan perasaan sebenarnya. Rasa depersonalisasi muncul karena mereka merasa terasing dari diri sendiri dan pekerjaan mereka, seolah-olah mereka hanya menjalankan peran tanpa melibatkan diri secara emosional. Banyak penelitian dalam perilaku organisasi berfokus pada tiga sikap utama: kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan tingkat dedikasi yang lebih tinggi. Keterlibatan pekerjaan menunjukkan tingkat keterlibatan emosional dan kognitif karyawan dalam pekerjaan mereka, yang ditandai dengan rasa terhubung dengan pekerjaan, semangat untuk berkontribusi, dan kebahagiaan dengan peran mereka di perusahaan. Komitmen organisasi, di sisi lain, mengacu pada tingkat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam kesediaan mereka untuk bekerja keras dan berkontribusi demi keberhasilan perusahaan. Konsep yang erat kaitannya dengan keterlibatan pekerjaan adalah pemberdayaan psikologis, yang menunjukkan kepercayaan seorang pekerja dalam tingkat yang mempengaruhi lingkungan kerja, kemampuan mereka, tujuan dari pekerjaan mereka, dan kemampuan mereka untuk bertindak sendiri. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan produktif. Emosi memiliki pengaruh yang besar terhadap cara karyawan berinteraksi dengan rekan kerja mereka, mengatasi stres, dan menyelesaikan tugas. Ketika pekerja merasa dihargai dan bersemangat, mereka cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif (Prasetyanto et al., 2024).

Emosi tidak hanya memengaruhi interaksi dan kinerja, tetapi juga berperan penting dalam proses pengambilan keputusan dan kreativitas. Pekerja yang sedang merasakan emosi positif lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan mampu berpikir kreatif, sementara mereka yang mengalami emosi negatif cenderung berfokus pada masalah

dan rintangan yang sedang dialami, yang mengakibatkan mengurangi kemampuan mereka untuk berinovasi (Sudiro, 2021).

Emosi dan suasana hati memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan kreatif. Dalam konteks organisasi, emosi positif seperti kebahagiaan, semangat, dan kepuasan kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih terlibat dalam tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki emosi positif lebih cenderung untuk bekerja secara kolaboratif, menunjukkan rasa empati terhadap rekan kerja, serta mampu mengatasi tekanan dengan lebih baik. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kohesi tim yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, emosi negatif seperti frustrasi, stres, dan kemarahan dapat menyebabkan konflik interpersonal, mengurangi motivasi, serta menurunkan kualitas kerja. Fenomena disonansi emosional, yaitu ketidaksesuaian antara emosi yang dirasakan dengan yang diekspresikan, seringkali terjadi pada karyawan di bidang pelayanan. Mereka dituntut untuk tetap ramah meskipun mengalami tekanan batin, yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional karyawan. Strategi seperti memberikan pelatihan kecerdasan emosional, menyediakan saluran komunikasi terbuka untuk menyampaikan keluhan, dan menawarkan penghargaan atas pencapaian karyawan dapat membantu menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, emosi positif juga berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan mengambil keputusan yang inovatif. Ketika suasana hati karyawan baik, mereka cenderung lebih fleksibel dalam berpikir, lebih berani mengambil resiko, dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru. Hal ini sangat relevan di era persaingan global yang membutuhkan solusi inovatif untuk berbagai tantangan organisasi. Dengan menciptakan keseimbangan antara aspek emosional dan tuntutan pekerjaan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan.

Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas Organisasi

Stres kerja menjadi salah satu tantangan signifikan yang dihadapi oleh organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Stres kerja didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut, yang memengaruhi aspek fisik, emosional, dan kognitif karyawan. Kondisi ini dapat timbul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik interpersonal, serta ketidakjelasan peran. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas karyawan secara signifikan karena memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja mereka (Priansa, 2017; Robbins & Judge, 2017). Stres kerja merupakan faktor yang berpengaruh besar pada produktivitas organisasi, baik secara langsung

maupun tidak langsung. Ketika karyawan menghadapi tingkat stres yang tinggi akibat tekanan kerja berlebihan, ketidakpastian tugas, atau hubungan kerja yang tidak harmonis, kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif menjadi terganggu. Hal ini seringkali berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Priansa (2017) mengungkapkan bahwa stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan motivasi, munculnya kelelahan emosional, hingga meningkatkan potensi karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Namun, jika stres dapat dikelola secara efektif, organisasi justru dapat memanfaatkannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Stres dalam tingkat yang wajar, yang dikenal sebagai *eustress*, mampu menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih inovatif dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa stres yang terkendali mampu mengarahkan individu untuk mengembangkan pendekatan kreatif dalam menyelesaikan berbagai tantangan pekerjaan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang tepat dalam mengatasi stres kerja. Langkah-langkah seperti menyediakan pelatihan pengelolaan stres, menciptakan budaya kerja yang suportif, serta memastikan distribusi beban kerja yang seimbang dapat membantu organisasi mengurangi dampak negatif stres. Dengan demikian, stres dapat diubah menjadi elemen yang memperkuat kinerja karyawan, mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Mengelola emosi dan suasana hati merupakan komponen kunci dalam menumbuhkan kreativitas dan produktivitas di tempat kerja. Emosi positif, seperti kebahagiaan dan kepuasan, dapat mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi, tenang, dan berdedikasi terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas individu dan tim. Sebaliknya, emosi negatif yang tidak terkontrol dengan baik dapat bermanifestasi sebagai stres, gejala emosi, dan disonansi emosional, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang sehat secara emosional dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menawarkan alat serta pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional. Dengan mengambil tindakan ini, anggota staf akan lebih siap untuk berinovasi, mengatasi hambatan secara kreatif, dan bekerja lebih efisien, yang semuanya akan meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajizan, F., Veronika, F., Azhara, J., Nuansa, K., & Sari, V. N. (2024). Mengelola Solusi Dari Permasalahan Kepuasan Kerja, Emosi, Suasana Hati, Keragaman Dan Nilai Individu Dalam Membangun Kreatifitas Di PT. Adira Finance. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(9), 1163-1167.

- Dhiya, A. H., Pratiwi, I. C., Noviana, S., Putri, A. R., Ferdiansyah, A. F., & Ainurrizki, R. (2024). PENGARUH EMOSI PEKERJA PADA SIKAP PEGAWAI DI ORGANISASI. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 10(2), 11-20.
- Masahere, U., & Ilyas, F. (2023). Pengaruh Suasana Hati Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan Mbizmarket di PT. Brilliant Ecommerce Berjaya. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 59-68.
- Setiawan, W. B. PENGARUH SUASANA HATI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN IAI LATIFAH MUBAROKIYAH SURYALAYA.
- Narsih, D., Pamungkas, A. D., & Sari, I. (2024). Stres Kerja dan Produktivitas serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Nico Cipta Karya. *Sosio e-Kons*, 16(1).