

Pengaruh Suasana Hati Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Mbizmarket di PT. Brilliant Ecommerce Berjaya)

Usran Masahere¹, Fadli Ilyas²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika. Indonesia
e-mail: usran.uee@bsi.ac.id¹, fadli.fil@bsi.ac.id²

Article History

Received: 10/01/2022

Revised: 14/01/2023

Accepted: 15/01/2023

Keywords: Mood, Performance

Abstract: Performance is a working activity conducted by the employees in a timeframe that had already designed for their evaluation. One of the factors that utilized as a background is the mood. The objective of this research is to find out the influence of mood toward Mbizmarket staff's performance in PT Brilliant Ecommerce Berjaya. This research utilizes qualitative descriptive approach. The subjects of this research are five staffs in PT Brilliant Ecommerce Berjaya. The outcome of this research shows that both internal and external factors within inner self of employees also form their mood in their working days. Mood has a characteristic component which is attached on every individual. The majority of Mbizmarket's staffs had already built tendency to experience particular mood by the rolling of time suitable to the internal and external factors. The staffs have various moods based on time and day. Therefore, most of them follow the same frequent patterns from social creature's natural behavior according to their interaction patterns.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Jika dilihat secara umum, fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola pegawai seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang baik, maksimal dan terarah. Para pegawai dituntut untuk terus berkembang dan memotivasi dirinya serta memiliki kemampuan yang handal dalam menjawab tantangan di era revolusi industry 4.0. Dalam menjalankan sebuah roda organisasi, tidak dapat lepas dari perilaku organisasi yang mengatur tindakan seseorang yang berada dalam organisasi tersebut. Salah satu yang menjadi pusat dari perhatian dari perilaku organisasi adalah Emosi dan Suasana hati. Stephen P. Robins (2008) mengatakan bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan intens yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Dalam realitanya sering kita jumpai bahwa suasana hati memiliki dampak yang besar dalam kinerja seseorang. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan cara seseorang dalam mengelola suasana hatinya.

Banyak orang meyakini bahwa segala jenis suasana hati akan mempengaruhi kinerja seseorang, suasana hati yang bersifat mengganggu dan berkonotasi negatif khususnya kemarahan, sensitifitas maka akan dapat mengganggu kinerja widyaiswara untuk bekerja lebih efektif. Sangat

jarang yang memandang suasana hati dari segi positifnya dalam peningkatan kinerja pegawai, padahal sebuah organisasi yang berjalan baik adalah organisasi yang mampu mengendalikan rasa frustrasi, takut, marah, benci, gembira, dan sebagainya. Beberapa suasana hati terutama bila ditampilkan pada saat yang tidak tepat, dapat mengurangi citra dan kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

Suasana hati merupakan salah satu yang ada dalam perasaan kita. Perasaan yang dirasakan akan menentukan apakah kita dapat menghadapi tantangan dan risiko atau menjadi kehilangan keyakinan dan optimisme. Tetapi ketika dalam suasana hati yang buruk, kita dapat merasa tidak enak dalam waktu yang lama. Seperti ketika hasil kerja kita tidak sesuai target, maka akan ada sanksi dari atasan meskipun tenaga dan pikiran sudah dicurahkan yang akan menimbulkan perasaan tidak nyaman, gelisah bahkan stres. Sebuah organisasi seyogyanya telah menyadari bahwa suasana hati pegawai juga meresap sampai ke tempat kerja. Suasana hati tidak hanya bagian dalam kehidupan kerja tetapi juga memiliki peran penting dalam pekerjaan seseorang, maka dari itu organisasi banyak melakukan kegiatan *capacity building* yang melibatkan pihak luar guna mencairkan suasana bekerja dan juga suasana hati pegawai.

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 Hubungan antara interaksi social dengan suasana hati pada mahasiswa yang terbit di Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol.11 No.2, Desember 2017 yang ditulis oleh Nella Malentika dkk, kemudian skripsi mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim yang berjudul pengaruh religiusitas dan suasana hati (mood) terhadap kinerja karyawan ayam geprek Mak Sunah Madiun yang ditulis oleh Salma Fauziyah pada taun 2017. Kedua penelitian tersebut menitikberatkan kepada hubungan sebab akibat yang ditimbulkan akibat adanya faktor yang berasal dari dalam individu.

Suasana hati bisa datang kapan saja, orang yang satu jam sebelumnya masih bisa tertawa, bercanda, dan sangat antusias untuk berbicara kemudian menjadi pendiam sepanjang hari tanpa alasan yang jelas atau ada masalah lain yang mempengaruhi suasana hati. Menurut Thayer (Halgin & Whitbourne, 2011) suasana hati adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi karena situasi dan kondisi yang sedang dialami. Suasana hati merupakan suatu keadaan yang dialami dalam kehidupan manusia, sedikit banyaknya suasana hati bisa dipengaruhi oleh cara berinteraksi antara satu individu dengan individu yang lainnya di dalam suatu lingkungan sosial (Meire, 2013). Mayer dan Gaschke (2008) menyatakan terdapat dua jenis ciri-ciri suasana hati yaitu: ciri-ciri suasana hati positif, yaitu: suasana hati dalam keadaan senang (bahagia, bersemangat), suasana hati dalam keadaan penuh cinta (penuh kasih, perhatian), suasana hati dalam keadaan tenang (teduh, puas), suasana suasana hati dalam keadaan semangat (aktif, segar). Ciri-ciri suasana hati negatif, yaitu: suasana hati dalam keadaan cemas (gelisah, gugup), suasana hati dalam keadaan marah (menggrutuh, kesal), suasana hati dalam lelah (letih, mengantuk), suasana hati dalam keadaan sedih (suram, sendu).

Suasana hati juga berbeda dari temperamen atau watak personal. Optimis dan neurotisisme mempengaruhi beberapa tipe dari suasana hati. Pada gangguan jangka panjang, suasana hati dapat

mengakibatkan stres atau bahkan depresi. Suasana hati adalah hal yang penting, karena suasana hati dapat menentukan bagaimana menghadapi tantangan. Orang-orang yang suasana hatinya sedang tidak baik biasanya tidak mau melakukan aktivitas sehingga mempengaruhi produktivitas. Sebaliknya, orang yang memiliki suasana hati yang baik, akan melakukan aktivitas dengan riang, lebih berkonsentrasi dan juga mau berempati pada orang lain. Jika suasana hati positif, seseorang cenderung merasa senang dan bahagia namun tidak berlebihan. Perasaan marah, kecewa dan sedih cenderung mempengaruhi dalam suasana hati negatif. Suasana hati berlangsung lama, lebih umum dan lebih dapat meresap. Suasana hati menjalar secara merata dan tidak memperdulikan suasana lingkungan. Suasana hati memiliki banyak keuntungan, yaitu dapat meningkatkan rasa altruisme (membantu orang tanpa mengharapkan pamrih), membantu mengambil keputusan dengan tepat, meningkatkan kreativitas dan meningkatkan kualitas interpersonal. Selain itu suasana hati yang baik dapat menghentikan seseorang untuk memikirkan hal-hal yang buruk. Sumber-sumber dari suasana hati menurut (Robbins & Judge, 2008):

1. Kepribadian

Kepribadian memberikan kecenderungan kepada orang untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu

2. Hari dalam seminggu dan waktu dalam sehari

Orang-orang cenderung berada dalam suasana hati terburuk (afek negative tertinggi dan afek positif rendah) diawal minggu dan berada dalam suasana hati terbaik (afek positif tertinggi dan afek negative terendah) diakhir minggu. Orang-orang biasanya berada dalam semangat lebih rendah pada awal pagi. Seiring hari berlanjut, suasana hati cenderung meningkat dan kemudian menurun pada malam hari.

3. Cuaca

Cuaca memberikan sedikit pengaruh terhadap suasana hati. Korelasi ilusif menjelaskan mengapa orang cenderung berfikir bahwa cuaca yang menyenangkan meningkatkan suasana hati mereka. Korelasi ilusif terjadi ketika orang mengasosiasikan dua kejadian yang pada kenyataannya tidak memiliki korelasi.

4. Stress

Stress mempengaruhi emosi dan suasana hati ditempat kerja, kejadian sehari-hari yang menimbulkan stress, juga pengaruh stress yang tertumpuk dari waktu ke waktu secara negatif akan mempengaruhi suasana hati seseorang. Tingkat stress dan ketegangan yang menumpuk ditempat kerja dapat memperburuk suasana hati pegawai, sehingga menyebabkan mereka mengalami lebih banyak emosi negatif.

5. Aktivitas sosial

Aktivitas sosial yang bersifat fisik, informal, atau epicurean lebih diasosiasikan secara kuat dengan peningkatan suasana hati yang positif dibandingkan kejadian-kejadian formal atau yang bersifat duduk terus-menerus.

6. Tidur

Kualitas tidur mempengaruhi suasana hati, kualitas tidur yang buruk menempatkan orang dalam kondisi suasana hati yang buruk dan sebaliknya.

7. Olahraga

Olahraga dapat membantu seseorang berada dalam suasana hati yang lebih baik.

8. Usia

Emosi negatif tampaknya semakin sering terjadi seiring bertambahnya usia seseorang. Bagi seseorang yang lebih tua, suasana hati (positif) yang tertinggi bertahan lebih lama dan suasana

hati yang buruk menghilang dengan cepat.

9. Gender

Dalam perbandingan antar gender, wanita menunjukkan ekspresi emosional yang lebih besar dibandingkan pria, mereka mengalami emosi lebih intens dan mereka menunjukkan ekspresi emosi positif maupun negatif yang lebih sering, kecuali kemarahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penulisan data kualitatif deskriptif. Moleong (2007) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami suatu fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya: secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata - kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Moleong (2007) mengatakan bahwa deskriptif dikarenakan data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Dengan demikian laporan penelitian akan berisi kutipan - kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.

Peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijamin dengan metode yang lebih alamiah yakni interview langsung dengan para narasumber sehingga didapatkan jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian kualitatif tidak pernah terlepas dari istilah analisis fenomenologi. Seperti yang dilakukan pada penelitian ini, peneliti melakukan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia untuk membantu peneliti dalam menginterpretasikan fenomena atau situasi sosial yang diteliti.

Lokasi penelitian berada di Gedung Lippo Kuningan Lt.21 Jakarta Selatan. Sedangkan informan penelitian adalah Perwakilan karyawan Mbizmarket di Kantor Pusat Jakarta yang berjumlah 4 (Orang). Penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu mulai bulan Oktober hingga Bulan Desember 2022.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui wawancara mendalam, observasi dan juga melalui dokumentasi. Sedangkan untuk jenis datanya yakni Data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan (observasi) dan wawancara mendalam dengan informan . Peneliti akan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai profesinya sebagai karyawan. Penelitian ini yang menjadi sumber data utama adalah Karyawan Mbizmarket.

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan (Miles dan Huberman, 1992). Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Oleh karena itu, reduksi data perlu

dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit analisis selanjutnya. Kemudian selanjutnya penyajian data setelah data di reduksi adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles dan Huberman, 1992). Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan maupun hubungan antar kategori. Berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Menarik kesimpulan atau verifikasi Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran responden melalui analisis deskriptif karakteristik responden terlebih dahulu dan hasil penilaian/persepsi responden melalui analisis deskriptif jawaban responden. Identitas responden dalam penelitian ini terbagi ke dalam lima karakteristik, yakni usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja di Mbizmarket, serta jabatan saat ini. Penulis melakukan wawancara dengan lima orang informan yang ada di Kantor Pusat Mbizmarket, lima orang tersebut disebut sebagai AA, MP, FR, MN dan NU.

Penulis melakukan wawancara pada rentang waktu bulan Oktober - November Tahun 2022 dimana wawancara tersebut dilakukan dengan mendatangi langsung ke ruang kerja masing-masing informan dan melalui media komunikasi telepon dan whatsapp untuk konfirmasi keterangan yang belum lengkap.

Berdasarkan analisis deskriptif karakteristik responden dapat diketahui jika responden didominasi oleh karyawan milenial, yakni mereka yang berada di rentang usia 25-35 tahun. Hasil ini selaras dengan proporsi karyawan Mbizmarket yang sebagian besar adalah milenial. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan dan keakraban dalam penggunaan media komunikasi, teknologi informasi dan literasi digital.

Analisis karakteristik juga memperlihatkan jika kualitas karyawan Mbizmarket sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari data tingkat pendidikan terakhir minimal S1 dan beberapa karyawan sedang dalam proses pendidikan S2. Dengan kualitas karyawan yang sebagian besar memiliki pendidikan tinggi maka diharapkan telah matang secara emosional sehingga memberikan impact yang positif dilingkungan kerja.

Seperti yang diutarakan oleh AA bahwa “Lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan, itu dapat menciptakan suasana hati yang senang, sehingga pekerjaan yang dilakukan pun akan mampu dijalankan dengan baik”.

Karakteristik juga menjelaskan jika sebagian besar karyawan Mbizmarket memiliki masa kerja lebih dari 10 bulan. Semakin tinggi masa kerja, semakin tinggi kinerja (Gumilar, 2018) karena masa kerja akan meningkatkan pengalaman individu yang akan sangat membantu dalam pekerjaan. Meskipun demikian masa kerja (lamanya bekerja) juga dapat menimbulkan pengaruh yang negatif karena dapat memunculkan suasana hati yang membosankan dan jenuh dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh AA bahwa “karena saya jadi karyawan Mbizmarket sudah lebih dari 2 tahun tentunya ada hal-hal yang membuat jenuh, tidak bersemangat dalam bekerja karena rutinitas yang sudah terlalu lama dan berulang, tapi karena ini tanggungjawab maka saya harus bisa mengelola suasana hati untuk menuntaskan tanggungjawab pekerjaan.”

Diperlukan solusi yang tepat untuk menghindari kondisi tersebut, salah satunya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu menumbuhkan suasana hati yang positif. Seperti argument dari MP yang mengatakan bahwa “Lingkungan kerja dengan orang-orang yang memiliki rasa peduli dan saling mendukung akan membuat suasana hati menjadi lebih baik, sebaliknya pekerjaan mudah akan terasa berat dan sulit jika lingkungan kerja tidak nyaman, seperti orang yang sulit diajak komunikasi, ambisius dan tidak *open minded*”.

Suasana hati menjalar secara merata dan tidak memperdulikan suasana lingkungan. Suasana hati memiliki banyak keuntungan, yaitu dapat meningkatkan rasa altruisme (membantu orang tanpa mengharapkan pamrih), membantu mengambil keputusan dengan tepat, meningkatkan kreativitas dan meningkatkan kualitas interpersonal. Selain itu suasana hati yang baik dapat menghentikan seseorang untuk memikirkan hal-hal yang buruk. Seperti yang dituliskan oleh (Robbins & Judge, 2008) terdapat beberapa faktor suasana hati, yakni; faktor internal yang meliputi; kepribadian, stress, tidur, olah raga, usia serta gender, sedangkan faktor eksternal yakni waktu, cuaca, aktivitas sosial. Hal ini senada dengan pernyataan dari FR yang menyatakan bahwa “faktor internal yang mempengaruhi suasana hati rata-rata berada pada masalah pribadi individu tersebut”.

Sedangkan MP mengutarakan bahwa “Lingkungan kerja dan load Pekerjaan, mempengaruhi suasana hati pada saat bekerja”, kemudian adanya faktor eksternal yang paling mempengaruhi adalah aktifitas sosial dan lingkungan sosial, hal ini senada seperti yang disampaikan oleh AA bahwa “lingkungan kerja, rekan kerja dan tekanan pekerjaan mempengaruhi suasana hati dalam bekerja”.

Dari pernyataan semua informan dapat ditarik kesimpulan bahwasanya faktor internal menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi suasana hati dalam bekerja. Mengutip dari Meire (2013) suasana hati merupakan suatu keadaan yang dialami dalam kehidupan manusia, sedikit banyaknya suasana hati bisa dipengaruhi oleh cara berinteraksi antara satu individu dengan individu lainnya didalam suatu lingkungan sosial. Jika suasana hati suatu individu dalam keadaan suasana hati positif seperti senang (bahagia, bersemangat), keadaan penuh cinta (penuh kasih, perhatian), tenang (teduh, puas), keadaan semangat (aktif, segar) maka interaksi sosial yang dijalani individu menjadi baik. Sebaliknya apabila suasana hati satu individu dalam keadaan suasana hati negatif dalam keadaan cemas (gelisah, gugup), suasana hati dalam keadaan marah (menggrutuh, kesal), suasana hati dalam lelah (letih, mengantuk), suasana hati dalam keadaan sedih (suram, sendu) maka interaksi sosial yang dijalani individu akan buruk (Mayer & Gaschke 2008).

Kemudian pendapat menurut Santosa (2009) yang menyebutkan bahwa interaksi sosial merupakan salah satu hubungan yang harus dilaksanakan, bahwa dalam hubungan itu setiap individu menyadari tentang kehadirannya di samping individu lain. Interaksi sosial menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu suasana lingkungan sosial, apabila interaksi terjadi dengan baik, lancar maka suasana hati orang-orang didalamnya akan baik, tetapi sebaliknya jika interaksi sosial yang terjadi banyak terdapat pertentangan maka suasana hati orang-orang yang ada didalamnya menjadi negatif. Hal ini sependapat dengan argument yang disampaikan oleh AA bahwa “Semakin dalam bekerja, maka semakin lama juga kita mengenal rekan kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi suasana hati dalam melakukan pekerjaan sehari-hari”.

Knapp (1984) menjelaskan bahwa interaksi sosial dapat menyebabkan seseorang menjadi dekat dan merasakan kebersamaan, atau sebaliknya dapat menyebabkan seseorang menjadi jauh dan tersisih dari suatu hubungan interpersonal. Karyawan Mbizmarket yang memiliki interaksi

sosial yang rendah dapat terlihat dari bentuk perilakunya yang kurang atau jarang berkumpul bersama rekan kerja, kerap menyendiri, lebih suka melakukan hobbynya sendiri tanpa menghiraukan orang yang ada disekitarnya seperti sibuk bermain game di kantor, menonton youtube, mendengarkan musik santai menggunakan headphone dan sebagainya. Hal ini tentunya akan merusak suasana dilingkup pekerjaan yang berimbas kepada suasana hati bekerja karyawan mbizmarket, seperti yang diungkapkan oleh FR “ketika seorang karyawan mbizmarket kurang bisa diajak bekerjasama dalam tim karena terlalu asik dengan kesibukannya sendiri yang tidak menghasilkan output yang jelas, maka diperlukan bantuan orang lain untuk memberikan masukan kepada orang tersebut agar tidak mempengaruhi kondisi bekerja yang ideal”.

Adapun setiap karyawan mbizmarket dituntut untuk menciptakan atau menghasilkan output yang jelas, dan untuk menghasilkan sebuah output yang berkualitas diperlukan suasana hati yang positif seperti yang disampaikan oleh AA bahwa “bekerja yang positif dengan tetap profesional dan tidak mencampur adukan anatar masalah pribadi dengan urusan pekerjaan”.

Hubungan antara faktor internal maupun eksternal yang telah diulas diatas dengan suasana hati bisa dilihat dari hubungan antar aspek pendukungnya. Dalam aspek adanya pimpinan yang mampu mengendalikan dan menciptakan suasana kerja yang adil, baik dan kondusif menjadi salah satu kunci penunjang dalam menciptakan suasana hati dalam bekerja, di dalam bekerja dan berinteraksi sangat membutuhkan aksi atau sebuah tindakan untuk mendapatkan tempat yang nyaman, sehingga dapat menghindari masalah dari keadaan yang tidak mendukung dan membuat suasana hati seseorang menjadi buruk seperti keadaan yang sering terjadi yaitu selisih paham dengan rekan kerja sesama widyaiswara ataupun di unit kerja, serta mudah tersinggung saat di ajak teman bercanda. Sebaliknya jika tidak dapat mengendalikan suasana hati yang diikuti oleh aksi atau tindakan dalam bertinteraksi maka akan menimbulkan suasana dan keadaan yang tidak nyaman dan tidak bersemangat seperti berfikir negatif pada semua orang, iri dengan rekan kerja yang produktif, selalu merasa kurang dan tidak diperhatikan dan sebagainya.

Didalam pembahasan penelitian ini kita akan memerlukan tiga istilah yang sangat erat maknanya, yaitu: afeksi, emosi, dan suasana hati. Ketiga istilah ini memiliki saling keterkaitan. Afeksi (*affect*) adalah istilah umum yang mencakup kisaran yang luas dari perasaan yang dialami seseorang, meliputi emosi, maupun suasana hati. Emosi (*emotion*) adalah perasaan intens yang diarahkan pada seseorang atau sesuatu. Suasana hati (*mood*) adalah perasaan yang kurang intens dibandingkan emosi dan sering (meskipun tidak selalu) muncul tanpa sebuah peristiwa spesifik sebagai stimulus.

Kebanyakan ahli percaya, bahwa emosi lebih cepat datang dan pergi dibandingkan suasana hati. Misalnya, jika seseorang kasar pada kita maka kita refleks akan merasa marah. Emosi intens itu mungkin datang dan pergi dengan cepat, bahkan mungkin dalam hitungan detik. Ketika kita dalam situasi hati yang buruk semisal sedih maka kita dapat merasakan kesedihan tersebut selama beberapa jam bahkan berlarut-larut.

Emosi adalah reaksi pada seseorang (melihat seorang teman di tempat kerja mungkin membuat kita merasa gembira) atau suatu peristiwa (berhadapan dengan seorang rekan kerja yang kasar mungkin membuat kita merasa frustrasi). Sebaliknya, suasana hati biasanya tidak diarahkan pada orang atau peristiwa. Namun emosi dapat berubah menjadi suasana hati saat kita kehilangan fokus pada peristiwa atau objek yang memulai perasaan itu. Dengan cara yang sama, suasana hati baik atau buruk dapat membuat kita lebih emosional dalam merespon sebuah peristiwa.

Jadi bagi kebanyakan orang, suasana hati positif lebih umum dibandingkan suasana hati negatif. Afeksi, emosi, dan suasana hati terpisah secara teori, namun dalam praktik keseharian

perbedaannya tidaklah selalu jelas atau abu-abu. Emosi positif seperti mengungkapkan evaluasi atau perasaan menyenangkan. Emosi negatif mengungkapkan rasa yang sebaliknya. Emosi sendiri tidak bisa netral, jika menjadi netral berarti menjadi non emosional. Afeksi Positif (*positive affect*) sebagai sebuah dimensi suasana hati yang terdiri atas emosi positif spesifik seperti ketertarikan, keyakinan diri dan sangat gembira pada ujung paling tinggi dan kebosanan, kelambanan, serta keletihan pada ujung paling rendah. Afeksi negatif (*negative affect*) adalah sebuah dimensi suasana hati yang terdiri atas kegugupan, stres dan kecemasan pada ujung yang tinggi dan kebosanan, depresi dan kelesuhan pada ujung yang paling rendah. Afeksi positif dan afeksi negatif adalah komponen suasana hati Menurut Watson, dkk (dalam Khasanah 2017). Hal ini tergambar pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Dimensi Suasana Hati

Afek Positif	Afek Negatif
Afek positif adalah sebuah dimensi suasana hati yang terdiri atas emosi-emosi positif spesifik. Aspek positif tinggi meliputi ketertarikan, keyakinan diri, dan keceriaan. Aspek positif rendah meliputi kebosanan, kelambanan, dan keletihan	Afek negatif merupakan sebuah dimensi dari suasana hati yang terdiri atas emosi-emosi negatif. Aspek negatif tinggi meliputi kegugupan, stres, dan kecemasan. Aspek negatif rendah meliputi relaksasi, ketenangan, dan kendali diri.

Reaksi umum yang ada dalam tabel di atas ini didasarkan pada perasaan yang nyata dibandingkan keyakinan seseorang tentang sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir tentang sesuatu. Meskipun demikian, kita melihat batasan moral logis dan wajar tidaklah mengandung sebuah emosi. Dalam situasi tersebut kebanyakan orang memiliki dorongan emosional yang mungkin bisa menggerakkan mereka untuk terlibat dalam suasana hatinya.

Gambar dibawah ini memperlihatkan uraian jenjang afek negatif tinggi dan afek negatif rendah serta afek positif tinggi dan afek positif rendah.



Gambar 1. Jenjang Afek Positif dan Afek Negatif

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, seluruh karyawan bizmarket yang menjadi responden mengatakan, bahwa berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki hubungan persahabatan yang akrab, menambah koneksi, memperluas jaringan atau menjalin networking dan dapat lebih dikenal banyak orang membuat seluruh karyawan termotivasi untuk bekerja di Mbizmarket. Sesuai dengan teori tentang kebutuhan afiliasi (Mullins, 2001) yang mengatakan bahwa kebutuhan akan

persatuan dan berhubungan dalam satu organisasi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Gairah dan semangat inilah yang menjadi salah satu sumber munculnya suasana hati.

SIMPULAN

Setelah proses penelitian tentang suasana hati bekerja karyawan Mbizmarket ini selesai dilaksanakan maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut, penelitian ini membuktikan bahwa faktor internal dan faktor eksternal dalam diri seorang karyawan turut membentuk suasana hati mereka dalam bekerja. Suasana hati memiliki suatu komponen karakteristik yang melekat pada setiap individu. Kebanyakan karyawan mbizmarket telah membangun kecenderungan untuk mengalami suasana hati tertentu seiring berjalannya waktu sesuai dengan faktor internal dan faktor eksternal yang ada.

Karyawan Mbizmarket tersebut memang beragam dalam suasana hatinya berdasarkan waktu dalam hari. Meskipun demikian, kebanyakan mengikuti pola yang sama dan berulang dari sifat alami makhluk sosial berdasarkan pola interaksinya itu. Faktor eksternal Cuaca memiliki pengaruh yang paling sedikit pada suasana hati widyaiswara. Kemudian faktor internal stres pada seorang widyaiswara dapat memperburuk suasana hati dan mengalami emosi-emosi negatif. Kemudian bentuk interaksi orang pada aktivitas sosial tertentu juga dapat meningkatkan suasana hati positif dan memiliki efek kecil pada suasana hati negatif. Aktivitas sosial yang bersifat fisik dan informal tidak terkait dengan pekerjaan rutinitas lebih kuat asosiasinya dengan kenaikan suasana hati positif daripada rutinitas berulang yang membosankan dan menciptakan suasana hati yang kurang baik. Disamping hal tersebut kualitas tidur juga turut memengaruhi suasana hati. Kurangnya tidur mengganggu pembuatan keputusan dan sulit untuk mengendalikan emosi ketika mendapat beban pekerjaan yang lebih banyak, kemudian olahraga latihan fisik juga dapat membantu menempatkan suasana hati yang baik dengan terapi keringat untuk melepas hormon agar tidak jenuh dan stress.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Syamsul (2012). *Leadership Ilmu dan Seni kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azwar (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhuono Agung, Nugroho (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Bungin, Burhan (2013). *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- “Emosi dan Suasana Hati,” available at <https://docplayer.info/47587746-Emosi-dan-suasana-hati.html>
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton, (2000), “Balanced Scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi”. Jakarta : Erlangga.
- Laras Tri Saputri dkk. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

-
- Mila Andriani, Bambang Swasto S (2019). "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.73 No.1 Agustus 2019.
- Moleong, Lexy J (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Natalia Susanto (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka," *Jurnal AGORA* Vol.7 No.1.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos, Achmad (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sandjojo, Nidjo (2011). *Metode Analisis Jalur Path Analysis dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Riduwan (2013). *Belajar Mudah Penelitian. cetakan ke-9*. Bandung: Alfabeta
- Rina Armiaty. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner". *Jurnal Wawasan Manajemen*.213-236
- Robbins, Stephen. P (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salma Fauziyah. (2017). Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (mood) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. *Skripsi*. Malang
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sembiring, Masana (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Siswadi, Edi (2012). *Birokrasi Masa Depan*. Bandung: Mutiara Press. Bandung.
- Siswanto (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*.189-198
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Tapala, Ilham (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara," *eJurnal Katalogis* Vol.6 No.1.