

## Model Afeksi Level Kelompok Pendekatan *Input-Process-Output*: Sebuah Agenda Riset

Irfan Helmy <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman  
E-mail: [vansmedia@gmail.com](mailto:vansmedia@gmail.com)

### *Abstract*

*Affection in the group level becomes an interesting phenomenon to be examined. This study developed a group-level affection model which is called Group Affective Tone (GAT) with an input-process-output (IPO) model. This model reveals the theory and concept of affective convergence mechanism, emergent process and consequent of GAT. Furthermore, the researcher tried to address areas that could potentially be research topics related to group-level affection.*

**Keywords:** *group affective tone, input-process-output (IPO), affective convergence mechanism*

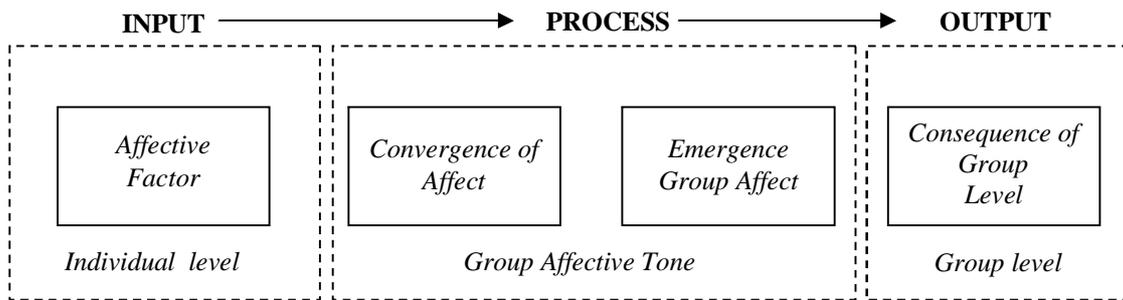
### PENDAHULUAN

Penelitian terdahulu telah banyak membahas bagaimana pengaruh afeksi dalam mempengaruhi pengambilan keputusan dan kinerja individu. Akan tetapi belum banyak penelitian yang membahas bagaimana sebenarnya peranan afeksi dalam level kelompok (*group level*). Penelitian tentang fenomena sosial yang membahas afeksi (*emosi dan mood*) yang mempengaruhi fungsi kognisi menjadi menarik untuk diteliti. Misalnya hasil penelitian Forgas (1992; 2002) menunjukkan bahwa *mood* berpengaruh terhadap *affect judgment*, persuasi melalui proses memori, atensi, dan informasi yang diterima. Selanjutnya terkait dengan afeksi dalam grup, Kelly dan Barsade (2001) telah meneliti tentang pengaruh positif afeksi grup terhadap *information sharing process* dan kinerja.

Penelitian ini adalah untuk *me-review* beberapa literatur sebelumnya terkait afeksi dan mencoba mengajukan model pengaruh afeksi dalam level grup. George (1990) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa individu di dalam grup dapat mengalami perasaan yang sama (*similar level of affect*) sehingga dikatakan homogen. George (2002) mengatakan tingkat homogenitas afeksi yang tinggi pada *trait* dan *state* dalam kelompok disebut juga dengan *group affective tone*.

Salah satu model konseptual yang populer adalah *input-process-output* (IPO) oleh Hackman's (1987) dimana afeksi individu mengalir konvergen menghasilkan *group affective tone* (GAT). Tujuan penelitian ini adalah untuk memperdalam pemahaman

konsep GAT, faktor yang mempengaruhi afeksi dan bagaimana afeksi bisa menyebar dalam grup dengan menggunakan konsep IPO.



Gambar 1. Model *Input-Process-Output* Afeksi Group

## HASIL DAN ANALISIS

### ***Affective Factor***

Salah satu yang berpengaruh terhadap afeksi individu adalah pengalaman (*experience*). Karakter (*trait*) afeksi positif (PA) dan afeksi negatif (NA) membentuk pengalaman yang berdampak pada emosi/*mood* seseorang dalam menanggapi informasi yang diterimanya (Watson, *et al*, 1988). Pada level grup, komposisi PA dan NA anggota grup akan berpengaruh langsung terhadap *group experience*. George (1990) menunjukkan kombinasi antara PA dan NA dapat mempengaruhi *tone* kelompok, selain itu emosi mampu menular dari individu ke kelompok (*emotional contagion*) terbukti mampu mempengaruhi kinerja grup (George, 1995; Johnson, 2008). *Emotional Contagion* merupakan salah satu kunci dari proses menyatunya afeksi dalam kelompok.

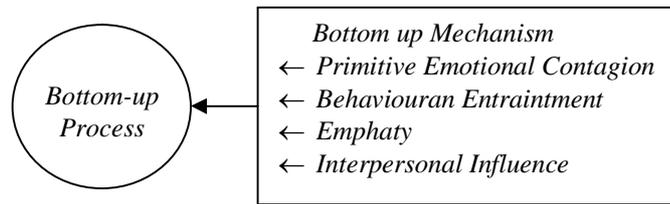
Selanjutnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) menjadi faktor yang mampu mempengaruhi menyatunya emosi dalam grup (Kelly & Barsade, 2001). Kemampuan individu untuk mempersepsikan emosi orang lain akan meningkatkan kepekaan terhadap respon emosi (Papusek, *et al*, 2008). Hal ini akan meningkatkan agregat emosi individu menjadi emosi level grup yang berdampak perilaku kelompok (Cote, 2007; Torth, *et al.*, 2012).

Barsade dan Gibson (1998) dalam penelitiannya mengatakan seseorang yang berpengaruh di dalam grup dapat menyebarkan emosi ke dalam kelompok. Menurutnya proses menyebarnya afeksi dalam kelompok dapat berupa *bottom-up* atau *top-down* proses. *Top-down* proses terjadi ketika afeksi individu mempengaruhi afeksi kelompok, sebaliknya *bottom-up* proses ketika emosi kelompok mampu mempengaruhi afeksi individu (Kelly & Barsade, 2001). Dalam hal ini pemimpin memiliki peranan penting dalam membentuk afeksi kelompok (Cherulink, *et al.*, 2001; Erez, *et al.*, 2008; Johnson, 2008). Misalnya, pemimpin yang karismatik memberikan dampak afeksi positif pada seluruh anggota kelompok.

### ***Convergence of Affect***

Konvergen dapat diartikan sebagai mekanisme menyebarnya emosi/*mood* yang menyebabkan emosi menjadi *homogeny* dalam kelompok. Seperti dijelaskan di atas bahwa proses konvergen dapat berlaku *bottom-up* maupun *top-down* (Kelly & Barsade, 2001; Barsade dan Gibson, 1998).

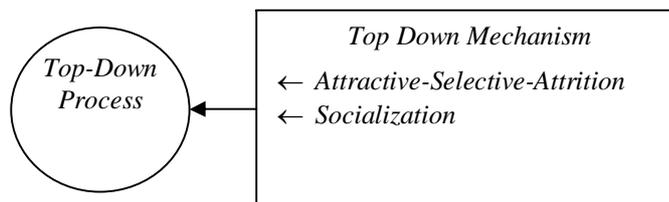
### *Bottom-up Process*



Gambar 2. *Bottom-up Process*

Dalam *bottom-up process* terdapat beberapa mekanisme yang mendasari yaitu *primitive emotional contagion* (Hatfield, Rapson & Cacioppo, 1994), *behavioral entrainment* (Kelly & Barsade, 2001) dan *emphaty* (Decety & Jackson, 2004). *Primitive emotional contagion* merupakan kecenderungan emosi (*mood transfer*) melalui mimik, ekspresi, suara, postur, dan gerakan yang mempengaruhi emosi kelompok. Sedangkan *behavioral entrainment* merupakan perilaku sinkronisasi atau penyesuaian dengan individu yang lain. Selanjutnya, empati juga mempengaruhi konvergen afeksi antar individu di dalam kelompok. Vignemont dan Singer (2006) mengatakan afeksi individu dalam kelompok bersumber dari afeksi individu yang lain di dalam kelompok yang sma. Empati lebih eksplisit dan menekankan pada evaluasi proses kognisi.

### *Top-Down Process*



Gambar 3. *Top-Down Process*

#### *a. Attraction-Selection-Attrition (ASA)*

ASA merupakan model dikembangkan oleh Schneider (1987) yang menyatakan bahwa individu dengan karakteristik yang mirip akan tertarik pada (*attracted to*), terseleksi ke dalam (*selected into*), dan akan keluar jika tidak memiliki kesamaan dengan rekan kerjanya (*attrition*). Dalam hubungan dengan afeksi dalam level grup, George (1990); Kozlowski & Ilgen (2006) mengatakan proses ASA dapat dikembangkan ke dalam level grup. ASA diklasifikasikan sebagai ke dalam *top-down* dan pendekatan *static* dalam level grup.

#### *b. Socialization*

Sosialisasi merupakan proses transfer informasi yang dikirimkan kepada seluruh anggota grup. Proses ini memuat simbol budaya, nilai, maupun norma. Hal ini dapat menimbulkan afek konvergen dalam grup (George, 1990). Sosialisasi biasanya diberikan kepada anggota grup baru agar sesuai dengan *tone* kelompok.

### ***Emergent Group Affect***

#### ***Group Affective Tone***

*Emergent group affect* merupakan kulminasi dari proses konvergen afeksi dalam level grup, disebut juga sebagai “*group affective tone*”. George (1990) menyatakan bahwa GAT terjadi ketika afeksi/ reaksi individu di dalam grup konsisten atau homogen. GAT merupakan agregat dari suasana hati dari masing-masing anggota kelompok dan mengacu pada suasana hati di tingkat kelompok analisis. GAT memiliki dua dimensi yaitu *positive group affective tone* (PGAT) dan *negative affective tone* (NGAT) (George, 1990; 1996).

Jika suasana hati para anggota kelompok individu konsisten, maka nada kelompok afektif dapat diperlakukan sebagai afeksi grup. Jika, misalnya, anggota kelompok cenderung bersemangat, energik dan antusias, maka kelompok itu sendiri dapat digambarkan sebagai sedang gembira, energik dan antusias. Jika anggota kelompok cenderung tertekan, curiga dan gelisah, maka kelompok juga dapat dijelaskan dalam hal ini. Tidak semua kelompok memiliki nada afektif; anggota beberapa kelompok tidak mengalami suasana hati yang sama. Meski begitu, penelitian terakhir menunjukkan bahwa mayoritas kelompok memiliki *affective tone* (George, 1996).

### ***Group Level***

#### ***Consequence of GAT***

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa GAT berpengaruh terhadap kinerja, *grup dynamic* (Sy, *et al.*, 2005), dan *group member behavior*. Menurut George (1990;1996) menyatakan bahwa PGAT memberikan kenyamanan dan kesenangan dalam lingkungan kerja. Dalam hal dinamika kelompok, tingginya PAT mampu mendukung koordinasi dalam kelompok dan menghindari terjadinya konflik (Barsade, 2002). Sebaliknya NGAT berpengaruh negatif terhadap perilaku pro sosial (Cole, *et al.*, 2008) dan kinerja tim (Gamero, *et al.*, 2008). Kajian mengenai dampak PGAT dan PNAT terhadap kinerja semakin kompleks dibandingkan penelitian sebelumnya. Keunikan dari dampak GAT terhadap kinerja menjadi hal yang menarik diteliti.

### ***Agenda Future Research***

Kombinasi PGAT dan NGAT dalam bentuk mekanisme yang dinamis menjadi celah penelitian yang menarik untuk diteliti. Selain itu mekanisme bagaimana afeksi muncul ke dalam level grup perlu untuk diteliti lebih lanjut (Cronin, *et al.*, 2001). Menurut Cronin, proses tersebut dibagi menjadi tiga tipe, yaitu, konstruk emergen, konstruk kumulatif dan konstruk kontekstual. Konstruk emergen muncul ketika *affective tone* timbul dari hasil interaksi antar anggota dalam kelompok. Konstruk kumulatif muncul tanpa interaksi dengan anggota, dan konstruk kontekstual timbul melalui proses sosialisasi yang diarahkan saat awal, atau biasanya saat rekrutmen anggota baru. Perlu dikaji lebih lanjut mengenai tipe manakan afeksi dapat lebih memusat dalam level grup.

Selanjutnya, pemimpin kelompok memiliki peranan yang sangat penting dalam GAT. Menjadi area penelitian lebih lanjut bagaimana model kepemimpinan yang bisa membawa *mood/emosi* positif pada kelompok. Hasil penelitian (Chi, 2011) menunjukkan *mood leader* berpengaruh terhadap kesuksesan tim dengan memunculkan *transformational leadership*. Hal ini menjadi peluang penelitian lebih lanjut untuk meneliti bagaimana *positif mood* pemimpin mempengaruhi kinerja tim melalui proses kognitif.

Barsade dan Gibson (1998) dan George (2002), meneliti tentang faktor yang menyebabkan afeksi menjadi *divergent* (tidak memusat), diantaranya kompetisi dalam anggota. Selain itu memungkinkan untuk diteliti tentang *group diversity* atau perbedaan nilai, dan sebagainya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini telah mencoba mengembangkan model tentang afeksi dalam level grup. Berdasarkan IPO yang dikembangkan oleh Hackman's (1987), diketahui faktor afeksi yang menjadi input, lalu bagaimana *bottom-up* dan *top-down* menjadi *emergent* proses dan terbentuknya *group affective tone* sebagai bentuk konvergen dari afeksi dalam kelompok. Selain itu dijelaskan pula faktor apa saja yang menjadi konsekuensi dari *group affective tone*.

Beberapa agenda riset yang dapat menjadi area penelitian selanjutnya diantaranya bagaimana afeksi kelompok bersifat dinamis, baik PGAT dan NGAT. Selain itu, tipe pemimpin yang mampu membentuk afeksi kelompok perlu diteliti lebih lanjut. Selanjutnya, penelitian ini menyarankan untuk meneliti faktor apa saja yang menyebabkan afeksi dalam kelompok bersifat *divergent* dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja kelompok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cherulnik, P. D., Donley, K. A., Wiewel, T. S. R., & Miller, S. R. (2001). Charisma is contagious: The effect of leader's charisma on observers' affect. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(10), 2149–2159.
- Côté, S. (2007). Group emotional intelligence and group performance. In E. A. Mannix, M. A. Neale, & C. P. Anderson (Eds.), *Research on managing groups and teams*, 309–336.
- Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2), 71–100.
- Erez, A., Misangyi, V. F., Johnson, D. E., LePine, M. A., & Halverson, K. C. (2008). Stirring the hearts of followers: Charismatic leadership as the transferral of affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 602–616.
- Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The Affect Infusion Model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117(1), 39–66.
- George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 107–116.
- \_\_\_\_\_. (1995). Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(9), 778–794.
- \_\_\_\_\_. (1996a). Group affective tone. In M. A. West (Ed.), *Handbook of work group psychology*, 77–93.
- \_\_\_\_\_. (1996b). Trait and state affect. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*, 145–171.
- \_\_\_\_\_. (2002). Affect regulation in groups and teams. In R. G. Lord, R. J. Klimoski, & R. Kanfer (Eds.), *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior*, 183–218.
- \_\_\_\_\_. (2011). Dual tuning: A minimum condition for understanding affect in organizations?. *Organizational Psychology Review*, 1(2), 147–164.

- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior*, 315–342.
- Johnson, S. K. (2008). I second that emotion: Effects of emotional contagion and affect at work on leader and follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 19(1).
- Kelly, J. R., & Barsade, S. G. (2001). Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human*.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124.
- Papousek, I., Freudenthaler, H. H., & Schuler, G. (2008). The interplay of perceiving and regulating emotions in becoming infected with positive and negative moods. *Personality and Individual Differences*, 45(6), 463–467.
- Troth, A. C., Jordan, P. J., Lawrence, S. A., & Tse, H. (2012). A multilevel model of emotional skills, communication performance, and task performance in teams. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 700–722.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.