



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental
<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

PENGARUH TRUST IN PEERS TERHADAP EFEKTIVITAS TIM DENGAN VIRTUALITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PEGAWAI YANG BEKERJA SECARA VIRTUAL

RAFAEL SANDHYA DAMARJATI & DIMAS ARYO WICAKSONO*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh trust pada efektivitas tim, serta menguji virtuality sebagai variable moderator. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif dan emiliki 107 partisipan. Efektivitas tim diukur dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari Cook & Wall (1980) (dalam Rahmatika & Agustina, 2021), sedangkan *trust* diukur menggunakan skala *trust in peers* yang diadaptasi dari Johnson dkk., (2009) (dalam Fajrianthi & Kusumo, 2015), dan *virtuality* diukur dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari Brown dkk., (2020). Hasil pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *trust* pada efektivitas tim, namun *virtuality* tidak memiliki pengaruh moderasi yang signifikan.

Kata kunci: *Virtual teams, Virtuality, Trust, Efektivitas tim, WFH, Hybrid working.*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of trust on team effectiveness, and to test virtuality as a moderating variable. This research was conducted using quantitative methods and had 107 participants. Team effectiveness was measured using a scale adapted from Cook & Wall (1980) (in Rahmatika & Agustina, 2021), while trust was measured using a trust in peers scale adapted from Johnson et al., (2009) (in Fajrianthi & Kusumo, 2015), and virtuality was measured using a scale adapted from Brown et al., (2020). The results of this study indicate that there is an effect of trust on team effectiveness, but virtuality does not have a significant moderating effect.

Keywords: *Virtual teams, Virtuality, Trust, Team effectivity, WFH, Hybrid working*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: aryo.wicaksono@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Penggunaan internet telah mengubah cara kita bekerja secara radikal dan mempengaruhi seluruh aspek dalam bekerja. Alat untuk berkolaborasi dan multimedia yang menggunakan sistem internet mulanya muncul pada pertengahan tahun 2000-an, hal tersebut membuat pekerja dapat berkolaborasi secara interaktif menggunakan internet. Penggunaan internet dalam bekerja memiliki berbagai macam label seperti online working, web-based working, virtual teams, e-working, telework, cyber, maupun digital (Hertel dkk., 2017). Peningkatan penggunaan internet dalam tempat kerja melahirkan konsep virtuality yang dikenal dengan istilah seperti virtual team (VT) atau telework (Brown dkk., 2020). Kemudian, dengan adanya pandemi COVID-19 yang memaksa orang untuk bekerja dari jarak jauh dan bekerja dari rumah (Mungkasa, 2020). Riset lainnya turut memperlihatkan peningkatan pelaksanaan pekerjaan jarak jauh, yaitu sebanyak 3.290 perusahaan di Jakarta sejak April 2020 (Ramli, 2020).

Dalam literatur-literatur terdahulu telah dibuktikan bahwa (Alsharo dkk., 2017; Bhat dkk., 2017) hubungan antara trust dengan efektivitas tim dalam konteks VT. Dalam penelitian lain ditunjukkan bahwa trust dalam tim terbentuk dari observasi yang dilakukan oleh anggota tim yang kemudian mempengaruhi kolaborasi dan koordinasi tim tersebut (Breuer dkk., 2016). Ilgen dkk. (2005) dalam Breuer dkk. (2016) menggambarkan dalam konteks tim, trust individu membentuk trust pada tingkat interpersonal dengan mempertimbangkan tingkat mencelakai yang dapat mencelakai individu tersebut, serta kemampuan anggota tim lainnya untuk menyelesaikan tugas mereka dalam tim. Selain itu, dalam literature review yang dilaksanakan oleh Puspitasari & Hendriani (2019), artikel-artikel yang diteliti menunjukkan bahwa trust memiliki peranan penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas tim.

Selain faktor yang digunakan sebagai proses, dalam penelitian virtual tim faktor virtuality mulai dipertimbangkan sebagai faktor moderator yang mempengaruhi faktor output dalam VT. (Breuer dkk., 2016; De Jong dkk., 2016; Dulebohn & Hoch, 2017; Gilson dkk., 2015). Dari dua penelitian meta-analisis yang meneliti virtuality sebagai moderator menunjukkan hasil yang berbeda. Pada penelitian Breuer dkk. (2016), virtuality pada tim berperan sebagai moderator yang signifikan, sedangkan pada penelitian De Jong dkk., (2016) virtuality memiliki hasil yang tidak konsisten yang dimungkinkan terjadi karena dianggap memiliki sifat binary; bersifat seluruhnya virtual atau tidak virtual sama sekali (bekerja secara tatap muka).

Faktor virtuality sendiri merupakan variabel yang baru saja berkembang dalam penelitian VT (Gilson dkk., 2015). Tren dalam penelitian VT juga menunjukkan semakin meningkatnya usaha untuk memahami bagaimana virtuality mempengaruhi dinamika tim (Maynard dkk., 2017). Dalam literature review Gilson dkk., (2015) dikemukakan bahwa dengan dipertimbangkannya faktor virtuality, penelitian pada VT tidak hanya memandang pengaruh jarak untuk membedakannya dengan tim tatap muka, melainkan memperhitungkan dimensi lain di dalamnya untuk mengukur tingkat virtual suatu tim. Penelitian berikutnya yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan di Indonesia, meneliti pengaruh virtuality terhadap efektivitas tim. Dalam penelitian tersebut, dinyatakan bahwa virtuality memiliki pengaruh yang signifikan pada efektivitas tim (Fajrianti & Kusumo, 2015). Namun populasi dalam penelitian tersebut merupakan karyawan pada organisasi yang sama. Hal tersebut menurut Johnson, dkk (2009)(dalam Fajrianti & Kusumo, 2015) individu yang berada dalam satu organisasi yang sama kemungkinan besar memiliki pengalaman bekerja yang relatif sama dengan individu lainnya dan dapat menghalangi peneliti. Namun, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif dari virtuality pada efektivitas tim (Brown dkk., 2020; Fajrianti & Kusumo, 2015; Paul dkk., 2021), hal tersebut menunjukkan hasil yang variatif pada team process. Interdependensi dalam tim dengan virtuality yang tinggi menunjukkan pada fungsionalitas tim terutama dengan meningkatnya motivasi,

namun kompleksitas yang tinggi pada tugas yang dimiliki dapat menurunkan fungsionalitas tim dengan virtuality yang tinggi (Handke dkk., 2020).

Pada penelitian-penelitian terbaru, definisi dari virtuality pun telah berubah menjadi multi-dimensi dan dimensi yang sering digunakan adalah geographic dispersion (terpisah secara geografis) dan technology usage (tingkat penggunaan teknologi) (Gilson dkk., 2015; Maynard dkk., 2017). Penelitian yang dipublikasi oleh Brown dkk., (2020), mengembangkan alat ukur yang memandang virtuality dari sudut pandang subjektif, bagaimana seorang karyawan merasakan suatu virtuality atau yang disebut juga sebagai perceived virtuality. Karena sedikitnya penelitian di Indonesia yang mendalami pengaruh virtuality dalam suatu tim, diperlukan adanya penelitian yang mendalami variabel tersebut di Indonesia. Terlebih lagi ketika beberapa perusahaan sudah merencanakan untuk mengadopsi cara bekerja hybrid yang menggabungkan bekerja dari jarak jauh dengan bekerja di kantor sebagai cara kerja yang baru setelah pandemi ini berakhir.

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, "Apakah trust mempengaruhi efektivitas tim?" dan "Apakah virtuality dapat memoderasi pengaruh trust pada efektivitas tim?"

METODE

Desain Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan pada mencari hubungan antar variabel dan pengujian terhadap hipotesis yang berhubungan dengan penjelasan kausal umum (Neuman, 2014). Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori berfokus pada pengembangan suatu teori dan menjelaskan pada masalah berkembang dalam masyarakat yang dilaksanakan dengan menggunakan metode survei, suatu metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi deskriptif tentang kepercayaan atau perilaku yang berbentuk laporan pribadi (Neuman, 2014). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Neuman (2014), 29 survei dapat dilakukan melalui beberapa media seperti telepon, internet, dan kuesioner. Media yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam jaringan (daring). Penelitian ini menggunakan kuesioner berskala *Likert*.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah (1) Warga negara Indonesia, (2) Merupakan karyawan/pegawai yang bekerja pada suatu tim dalam sebuah organisasi, dan (3) bKaryawan atau pegawai yang bekerja secara remote, dari rumah (work from home) atau hybrid. 2014). Dalam penelitian ini sampel teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling, teknik pengambilan sampel tersebut dipilih karena adanya keterbatasan waktu, tempat, dan dana peneliti. Non probability sampling merupakan teknik yang menggunakan metode subjektif untuk memilih elemen apa yang digunakan dalam sampel (Lavrakas, 2008). Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak G.Power 3.1.9.4 dengan a priori power analysis untuk menentukan minimal sampel yang harus didapatkan untuk menghasilkan effect size (Cohen's f^2) sebesar 0,15, α error probability 0,05, statistical power $(1-\beta) = 0,95$, dengan jumlah prediktor sebanyak 2. Dari hasil analisis tersebut, sampel yang dibutuhkan oleh peneliti adalah sebanyak 107 partisipan ($N=107$) agar lebih

signifikan dalam merepresentasikan populasi penelitian ini. Total partisipan dalam penelitian ini dan menyetujui *informed consent* adalah 107 partisipan ($M_{usia}=35,29$; $SD_{usia}=13,45$; 84% wanita; 53% pria).

Pengukuran

Instrumen yang digunakan untuk mengukur efektivitas tim adalah instrumen Efektivitas Tim yang di desain oleh Johnson dkk. (2009) dan ditranslasi oleh Fajrianti & Kusumo (2015). Instrumen tersebut terdiri dari 10 aitem dengan skala likert poin lima dengan ketentuan (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Skala *trust in peers* menggunakan skala yang didesain oleh Cook & Wall (1980) dan ditranslasi oleh Rahmatika & Agustina (2021). Instrumen *trust in peers* memiliki jumlah total 5 aitem dan juga menggunakan skala likert lima poin dengan ketentuan (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Sedangkan instrumen virtualitas yang diadaptasi dari alat ukur milik Brown dkk., (2020) diuji validitasnya dengan menggunakan *Content Validity Index* (CVI) dan mendapatkan skor validitas senilai 0,98. Reliabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian dapat terbilang baik dengan masing-masing skor, α efektivitas tim=0,919; α trust=0,778, dan α virtuality = 0,889).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi pengolahan data Jamovi 2.2.5. Data yang didapatkan dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan uji korelasional untuk mengetahui hubungan trust dengan efektivitas tim. Setelah itu, peneliti akan melakukan analisis regresi linear untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel trust terhadap efektivitas 34 tim. Setelah itu, untuk menganalisis efek moderasi, peneliti menggunakan modul 'medmod' pada aplikasi Jamovi untuk melihat efek interaksi dan plot simple slope.

HASIL PENELITIAN

Analisa deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan 107 partisipan, 17 partisipan (15,89%) memiliki tingkat efektivitas tim yang tinggi, 72 partisipan (67,29%) memiliki tingkat efektivitas tim yang sedang, dan 18 partisipan lainnya memiliki tingkat efektivitas tim yang rendah (15,3%). Apabila kita melihat tingkat *trust*, partisipan dengan tingkat *trust* yang tinggi sebanyak 15 partisipan (14,02%), 76 partisipan (71,03%) dengan kategori sedang, dan 16 partisipan (14,95%) memiliki tingkat *trust* yang rendah. Sedangkan, apabila kita meninjau tingkat *virtuality* pada penelitian ini, 28 partisipan memiliki tingkat yang tinggi (26,17%), 66 partisipan memiliki tingkat *virtuality* yang sedang (61,68%), dan 13 peserta lainnya memiliki tingkat *virtuality* yang rendah (12,15%).

Berdasarkan hasil uji regresi linear, variabel *trust* memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai R^2 sebesar 0,258 yang berarti bahwa *trust* memberikan pengaruh sebesar 25,8% terhadap efektivitas tim. Setelah melakukan uji regresi linear antara *trust* dengan efektivitas tim, peneliti melakukan uji moderasi. Hasil pada uji moderasi tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $p > 0,05$ sedangkan Pengaruh moderasi dapat dikatakan signifikan apabila memiliki nilai $p \leq 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk terjadinya efek moderasi pada model ini sangatlah kecil.

Selain itu peneliti juga melakukan analisis simple slope yang menunjukkan bahwa korelasi antara *trust* dengan efektivitas tim lebih tinggi saat tingkat *virtuality* rendah (-1 SD), *estimate* 0,766 dibanding ketika tingkat *virtuality* tinggi (+ 1 SD), *estimate* 0,641. Demikian dapat dikatakan apabila terjadi moderasi pada model ini, maka variabel *virtuality* akan menurunkan pengaruh *trust* pada efektivitas tim.

DISKUSI

Penelitian ini ditujukan untuk mencari apakah terdapat pengaruh *trust* terhadap efektivitas tim, serta melihat apakah variabel *virtuality* dapat memoderasi pengaruh *trust* pada efektivitas tim. Maka dalam penelitian ini dilaksanakan uji statistik menggunakan uji regresi linear dan uji regresi moderasi untuk menjawab kedua rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis penelitian.

Dalam hasil uji regresi linear antara variabel *trust* dengan efektivitas tim pada tabel 4.15, ditemukan bahwa *trust* secara umum menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti *trust* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap efektivitas tim dan secara umum memiliki pengaruh sebesar 25,8%. Maka dari itu, H1 pada penelitian ini dapat diterima. Dalam hasil uji regresi linear antara variabel *trust* dengan efektivitas tim pada tabel 4.15, ditemukan bahwa *trust* secara umum menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti *trust* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap efektivitas tim dan secara umum memiliki pengaruh sebesar 25,8%. Maka dari itu, H1 pada penelitian ini dapat diterima.

Setelah melakukan uji regresi linear, peneliti melakukan uji moderasi untuk menguji apakah *virtuality* dapat memoderasi pengaruh *trust* pada efektivitas tim. pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa interaksi antara *trust* dengan *virtuality* tidak signifikan, nilai signifikansi sebesar $p = 0,535$ sedangkan Pengaruh moderasi dapat dikatakan signifikan apabila memiliki nilai $p \leq 0,001$, sehingga dapat diilang bahwa untuk terjdadiya efek moderasi pada model ini sangatlah kecil. Analisa *simple slope* yang menunjukkan bahwa korelasi antara *trust* dengan efektivitas tim lebih tinggi saat tingkat *virtuality* rendah (-1 SD) dibanding ketika tingkat *virtuality* tinggi (+ 1 SD), hasil analisis tersebut berarti, apabila terjadi moderasi pada model ini, *virtuality* akan menurunkan pengaruh *trust* pada efektivitas tim. Namun, pengaruh moderasi itu pun tidak begitu besar karena angka *low* dan *high* yang tidak jauh dari *average*.

Hasil dari analisa moderasi tersebut tidak sesuai dengan meta-analisis yang dilaksanakan oleh Breuer dkk. (2016) yang menunjukkan hasil yang signifikan, namun hal ini melengkapi analisa yang dilaksanakan oleh De Jong dkk., (2016) yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilaksanakan oleh De Jong dkk., (2016) menunjukkan hasil tidak konsisten dikarenakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian masa itu hanya mengukur *virtuality* secara biner (virtual atau tidak virtual). Hal yang membedakan juga pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Brown dkk., (2020). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang dikembangkan dengan melihat persepsi subjek penelitian. Perbedaan tersebut mungkin saja jadi salah satu hal yang membuat hasil dalam penelitian ini berbeda dari sebelumnya.

Dari penelitian ini dapat kita lihat bahwa dengan berubahnya cara bekerja menjadi bentuk tim yang *virtual*, hanya ada kemungkinan yang kecil munculnya pengaruh yang akan mengurangi rasa percaya antara satu sama lain anggota dalam tim, sehingga ketika adanya perubahan bentuk bekerja dari tim tatap muka ke dalam bentuk tim *virtual* hal tersebut tidak memiliki signifikansi yang besar dalam rasa percaya anggota dalam tim dan tidak akan menghambat efektivitas satu tim dari segi kepercayaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa *trust* secara umum memiliki pengaruh yang signifikan pada efektivitas tim dan *virtuality* tidak dapat memberikan pengaruh moderasi yang signifikan pada pengaruh *trust* terhadap efektivitas tim.

Hasil dari analisa moderasi tersebut tidak sesuai dengan meta-analisis yang dilaksanakan oleh Breuer dkk. (2016) yang menunjukkan hasil yang signifikan, namun hal ini melengkapi analisa yang dilaksanakan oleh De Jong dkk., (2016) yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilaksanakan oleh De Jong dkk., (2016) menunjukkan hasil tidak konsisten dikarenakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian masa itu hanya mengukur *virtuality* secara biner (virtual atau tidak virtual). Hal yang membedakan juga pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Brown dkk., (2020). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang dikembangkan dengan melihat persepsi subjek penelitian. Perbedaan tersebut mungkin saja jadi salah satu hal yang membuat hasil dalam penelitian ini berbeda dari sebelumnya. Dari penelitian ini dapat kita lihat bahwa dengan berubahnya cara bekerja menjadi bentuk tim yang *virtual*, hanya ada kemungkinan yang kecil munculnya pengaruh yang akan mengurangi rasa percaya antara satu sama lain anggota dalam tim, sehingga ketika adanya perubahan bentuk bekerja dari tim tatap muka ke dalam bentuk tim *virtual* hal tersebut tidak memiliki signifikansi yang besar dalam rasa percaya anggota dalam tim dan tidak akan menghambat efektivitas satu tim dari segi kepercayaan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *virtuality* tidak memiliki pengaruh moderasi yang signifikan pada pengaruh *trust* terhadap efektivitas tim. Dengan meningkatnya minat untuk bekerja secara *hybrid* yang melibatkan cara bekerja secara virtual, organisasi dan perusahaan tidak perlu memiliki kekhawatiran yang terlalu tinggi terhadap hilangnya *trust* dalam tim-tim instansi tersebut.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada, dosen pembimbing, partisipan penelitian, keluarga, teman-teman, dan seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung proses penelitian ini hingga selesai.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Rafael Sandhya Damarjati dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Alsharo, M., Gregg, D., & Ramirez, R. (2017). Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust. *Information & Management*, 54(4), 479–490. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.10.005>
- Bhat, S. K., Pande, N., & Ahuja, V. (2017). Virtual Team Effectiveness: An Empirical Study Using SEM. *Procedia Computer Science*, 122, 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.338>
- Breuer, C., Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1151–1177. <https://doi.org/10.1037/apl0000113>
- Brown, M. I., Prewett, M. S., & Grossenbacher, M. A. (2020). Distancing ourselves from geographic dispersion: An examination of perceived virtuality in teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 24(3), 168–185. <https://doi.org/10.1037/gdn0000120>
- De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134–1150. <https://doi.org/10.1037/apl0000110>
- Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(4), 569–574. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2016.12.004>
- Fajrianthi, & Kusumo, H. S. A. (2015). Hubungan antara tingkat virtualitas tim terhadap efektivitas tim pada karyawan di organisasi x. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(1), 200–205.
- Gilson, L. L., Maynard, M. T., Jones Young, N. C., Vartiainen, M., & Hakonen, M. (2015). Virtual Teams Research: 10 Years, 10 Themes, and 10 Opportunities. *Journal of Management*, 41(5), 1313–1337. <https://doi.org/10.1177/0149206314559946>
- Handke, L., Klonek, F. E., Parker, S. K., & Kauffeld, S. (2020). Interactive Effects of Team Virtuality and Work Design on Team Functioning. *Small Group Research*, 51(1), 3–47. <https://doi.org/10.1177/1046496419863490>
- Hertel, G., Stone, D. L., Johnson, R. D., & Passmore, J. (2017). The Psychology of the Internet @ Work. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work* (1st ed., pp. 1–18). John Wiley & Sons Ltd.
- Lavrakas, P. (2008). Encyclopedia of Survey Research Methods. In *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412963947.n383>
- Maynard, M. T., Gilson, L. L., Young, N. C. J., & Vartiainen, M. (2017). Virtual Teams. In G. Hertel, Dianna L. Stone, Richard. D. Johnson, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work* (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

- Neuman, W. L. (2014). *Basics of Social Research* (3rd ed.). Pearson Canada.
- Paul, R., Furner, C., Drake, J., Hauser, R., & Kisling, E. (2021). The Moderating Effect of Virtuality on Team Trust and Effectiveness. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 64(2), 185–200. <https://doi.org/10.1109/TPC.2021.3064393>
- Puspitasari, K., & Hendriani, W. (2019). TIM VIRTUAL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 17.
- Rahmatika, D. F., & Agustina, T. S. (2021). *Pengaruh Trust In Management Dan Trust In Peers Terhadap Employee Loyalty Dimediasi Oleh Employee Satisfaction Pada Karyawan PTPN XI Surabaya* [Thesis, Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/104222>
- Ramli, R. R. (2020, June 4). Di Jakarta, 3.290 Perusahaan Sudah Tetapkan WFH. <https://money.kompas.com/read/2020/04/06/140800426/di-jakarta-3290-perusahaan-sudah-terapkan-wfh>