

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



Disusun Oleh:

Rafael Sandhya Damarjati

111711133085

PROGRAM SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

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

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga**

Disusun oleh:

RAFAEL SANDHYA DAMARJATI

NIM. 111711133085

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

SURABAYA

2022

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar kesarjanaannya dicabut.

Surabaya, 10 Juni 2022



Rafael Sandhya Damarjati

NIM.111711133085

HALAMAN PERSETUJUAN

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

Surabaya, 14 Juni 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing Skripsi



Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc.

NIP. 198403142012121002

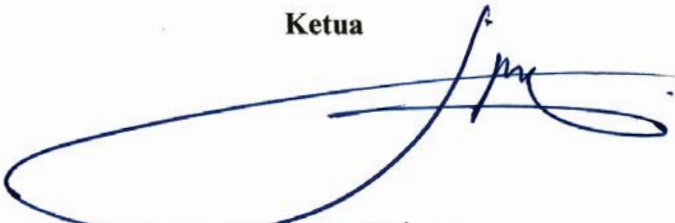
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan penguji pada hari

Kamis, 30 Juni 2022

Dengan Susunan Dewan Penguji sebagai berikut

Ketua



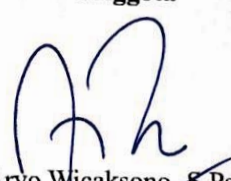
Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog
NIP: 196501221992031002

Sekretaris



Herison P. Purba, S.Psi., M.Sc
NIP: 198304222014041001

Anggota



Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc.
NIP: 198403142012121002

HALAMAN MOTO

“Life isn't about waiting for the storm to pass. It's about learning how to dance in the
rain.”

-Vivian Greene

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu mendukung saya dalam setiap kesulitan yang saya alami, dari orang tua, sahabat, hingga rekan kerja yang selalu ada di samping saya tanpa bosan-bosannya menyemangati saya dalam setiap hambatan yang saya lalui.

KATA PENGANTAR

Pada penelitian ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan serta kelemahan, namun penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait. Tak lupa bahwa penelitian ini dapat terselesaikan dengan adanya bantuan dan dukungan dari orang-orang yang ada di sekitar penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan Ketua Penguji.
2. Bapak Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc. selaku dosen pembimbing, terima kasih atas nasihat, saran, dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Fajrianthi, M. Psi., Psikolog selaku dosen wali peneliti selama menjadi mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
4. Bapak Heirson P. Purba, S.Psi., M.Sc. selaku sekretaris penguji.
5. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang membantu penulis dalam melancarkan segala kebutuhan dan urusan dalam perkuliahan.
6. Seluruh responden yang telah bersedia dan meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini
7. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung dan mengingatkan saya dalam perjalanan membuat skripsi ini.

8. Sahabat saya di Fakultas Psikologi Unair, Andirian, Rio, Edelweis, Kharisma, Rafael, yang selalu bersedia untuk membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih banyak atas kehadiran kalian di masa perkuliahan saya yang tidak akan berarti banyak tanpa pribadi kalian.
9. Atasan kerja saya Bapak Satyo Utomo yang terus mengingatkan saya akan skripsi dan bersedia mengulurkan segala bantuan dalam penyelesaiannya.
10. Teman-teman saya yang telah memberi, Nadana, Hoky, Nisrina, Aldo, Mei, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan penulis satu per satu, yang selalu memberikan saya semangat untuk menyelesaikan penulisan ini. Terimakasih telah membuat kehidupan penulis menjadi penuh dengan warna, teman dalam keadaan sulit maupun keadaan bahagia.
11. Seluruh pihak yang membantu dan mendukung penulis hingga pada titik ini, terima kasih atas segalanya.

Surabaya, 14 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL DALAM	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRACT	xix
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah	15
1.3.1 Efektivitas Tim	15
1.3.2 Trust in peers	16
1.3.3 Virtualitas	16
1.3.4 Virtual Team	16
1.4 Rumusan masalah	16

1.5 Tujuan penelitian.....	17
1.6 Manfaat penelitian.....	17
1.6.1 Manfaat teoritis	17
1.6.2 Manfaat praktis.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 ..Virtual Team.....	18
2.1.1 Definisi Virtual Team.....	18
2.1.2 Konsekuensi Virtual Team	19
2.2 ..Efektivitas Tim	21
2.2.1 Definisi Efektivitas Tim	21
2.2.2 Dimensi Efektivitas Tim.....	22
2.2.3 Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Efektivitas Tim	23
2.3 .. <i>Trust in peers</i>	24
2.3.1 Definisi Trust in peers	24
2.3.2 Dimensi trust in peers	25
2.3.3 Manfaat <i>trust in peers in peers</i>	25
2.4 ..Virtualitas	26
2.4.1 Definisi virtualitas	26
2.4.2 Dimensi virtualitas	27
2.5 ..Pengaruh antara <i>Trust in peers in peers</i> , Efektivitas Tim, dan Virtualitas	28
2.6 ..Kerangka konseptual.....	29
2.7 ..Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 ..Tipe penelitian	31
3.2 ..Identifikasi variabel penelitian	31
3.3 ..Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
3.3.1 <i>Trust in peers in peers</i>	32
3.3.2 Efektivitas tim	33
3.3.3 Virtualitas.....	34
3.4 ..Subjek Penelitian	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1 Instrumen Efektivitas tim.....	36
3.5.2 Instrumen <i>Trust in peers in Peers</i>	37
3.5.3 Virtualitas.....	38
3.6 ..Validitas.....	38
3.7 ..Reliabilitas	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	43
4.2 Pelaksanaan Penelitian	45
4.2.1 Persiapan Penelitian.....	45
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	46

4.3 Hasil Penelitian	46
4.3.1 Analisis Reliabilitas.....	46
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif	47
4.3.3 Uji Asumsi	50
4.3.3.1 Uji normalitas residual.....	50
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	51
4.3.3.3 Uji Multikolinearitas.....	52
4.3.3.4 Deteksi outlier	53
4.3.3.5 Uji linearitas	54
4.3.3.6 Uji korelasi.....	55
4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis	567
4.3.4.1 Uji hipotesis <i>trust in peers</i> berpengaruh signifikan pada efektivitas tim pegawai yang bekerja secara virtual	47
4.3.4.2 Uji hipotesis virtualitas dapat memoderasi hubungan <i>trust in peers</i> dengan efektivitas tim pegawai yang bekerja secara virtual.	48
4.4 Pembahasan	59
4.4.1 Pembahasan <i>trust in peers</i> berpengaruh signifikan pada efektivitas tim pegawai yang bekerja secara virtual	51
4.4.2 Pembahasan virtualitas dapat memoderasi hubungan <i>trust in peers</i> dengan efektivitas tim pegawai yang bekerja secara virtual	52
4.5 Keterbatasan Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
5.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya.....	63
5.2.1.1 Partisipan penelitian	63
5.2.1.2 Faktor lain dalam efektivitas tim.....	63
5.2.1.3 Pengambilan data	64
5.2.2 Saran untuk perusahaan atau organisasi	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tempat karyawan ingin bekerja setelah pandemi.....	3
Gambar 2.1 Model multilevel input-process-output.....	6
Gambar 2.2 Kerangka konseptual.....	25
Gambar 4.2 Hasil uji heteroskedasitas	45
Gambar 4.3 Scatter plot.....	48
Gambar 4.4 Simple slope plot	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blueprint Efektivitas Tim	31
Table 3.2 Blueprint Trust in Peers	31
Table 3.3 Blueprint virtualitas	32
Tabel 3.4 Reliabilitas efektifitas tim.....	34
Tabel 3.5 Reliabilitas virtualitas	35
Table 4.1 Distribusi frekuensi berdasarkan usia.....	36
Table 4.2 Distribusi frekuensi berdasarkan jenis pekerjaan.....	37
Table 4.3 Distribusi frekuensi berdasarkan kota/domisili tempat tinggal.....	38
Tabel 4.4 Analisis reliabilitas alat ukur.....	40
Tabel 4.5 Hasil analisis deskriptif.....	40
Tabel 4.6 Rumus kategorisasi skor atau penormaan.....	41
Tabel 4.7 Norma skala efektivitas tim	42
Tabel 4.8 Norma skala trust in peers	42
Tabel 4.9 Norma skala virtualitas	42
Tabel 4.10 Tabel uji normalitas	44
Tabel 4.11 Hasil uji multikolinearitas.....	45
Tabel 4.12 Hasil uji cook's distance.....	46
Tabel 4.13 Kekuatan hubungan korelasi pearson	48
Tabel 4.14 Hasil uji korelasi pearson.....	48
Tabel 4.15 Hasil uji regresi linear.....	49

Tabel 4.16 Hasil uji moderasi.....	50
Tabel 4.17 Tabel analisis simple slope	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2. Surat Pernyataan Rater	81
Lampiran 3. Item Translasi Skala Virtualitas.....	83

ABSTRAK

Rafael Sandhya Damarjati, 111711133085, Pengaruh *Trust in Peers* Terhadap Efektivitas Tim Dengan Virtualitas Sebagai Variabel Moderator Pada Pegawai Yang Bekerja Secara Virtual, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2022.

XV + 68 Halaman, 3 Lampiran

Efektivitas tim merupakan proses-proses perilaku dalam tim untuk mendapat capaian tertentu. (Hackman & Morris, 1975), sedangkan trust adalah kepercayaan pada rekan kerja yang melibatkan keyakinan individu pada niat yang dapat dipercaya dari rekan kerja mereka dan keyakinan pada kemampuan dari rekan kerja (Cook & Wall, 1980), kemudian virtualitas merupakan bagaimana seorang pegawai mempersepsikan pengalaman bekerja dalam kondisi virtual (Brown dkk., 2020).

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survey dan memiliki 107 subjek yang bekerja sebagai karyawan secara hybrid, wfh (work from home), atau virtual. Variabel yang diukur dalam penelitian ini menggunakan skala team effectivity yang diadaptasi dari skala milik Johnson dkk., (2009) oleh Fajrianthi & Kusumo (2015), trust diukur menggunakan skala trust in peers yang diadaptasi dari Cook & Wall (1980) dalam Rahmatika & Agustina (2020), virtualitas diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Brown dkk. (2020) yang diadaptasi oleh peneliti.

Hasil penelitian menunjukan bahwa trust memiliki pengaruh memiliki pengaruh terhadap efektivitas tim dan secara umum memiliki pengaruh sebesar 25,8%. Sedangkan hasil uji moderasi menunjukan bahwa virtualitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada hubungan bahwa interaksi antara trust dengan virtualitas tidak signifikan, hal tersebut berarti kemungkinan untuk terjadinya moderasi sangatlah kecil.

Kata Kunci: *Virtual teams, Virtualitas, Trust, Efektivitas tim, WFH, Hybrid working*

ABSTRACT

Rafael Sandhya Damarjati, 111711133085, The Effect of Trust in Peers on Team Effectiveness with Virtuality as a Moderator Variable on Virtually Working Employees, Thesis, Faculty of Psychology Universitas Airlangga, 2022.

XV + 68 Pages, 3 Appendix

This study aims to examine the effect of trust on team effectiveness, and to test virtuality as a moderating variable. Team effectiveness is the behavioral processes within the team to achieve certain goals. (Hackman & Morris, 1975), while trust is the faith in co-workers which involves individuals' belief in the trust worthy intentions of their co-workers and belief in the abilities of co-workers (Cook & Wall, 1980). Virtuality, is defined as, how an employee perceives their experiences working in virtual conditions (Brown et al., 2020).

This research was conducted using a survey method and has 107 subjects who work as employees in a hybrid, WFH (work from home), or virtual basis. The variables measured in this study used a team effectivity scale adapted from the scale of Johnson et al., (2009) by Fajrianthi & Kusumo (2015), while trust was measured using a trust in peers scale adapted from Cook & Wall (1980) in Rahmatika & Agustina (2020), besides that virtuality is measured using a scale developed by Brown et al. (2020) which was adapted by the researcher.

The results show that trust has an influence on team effectiveness and in general has an influence of 25.8%. While the results of the moderation test show that virtuality does not have a significant effect on the relationship that the interaction between trust and virtuality is not significant, it means that the possibility for moderation is very small.

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