

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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).

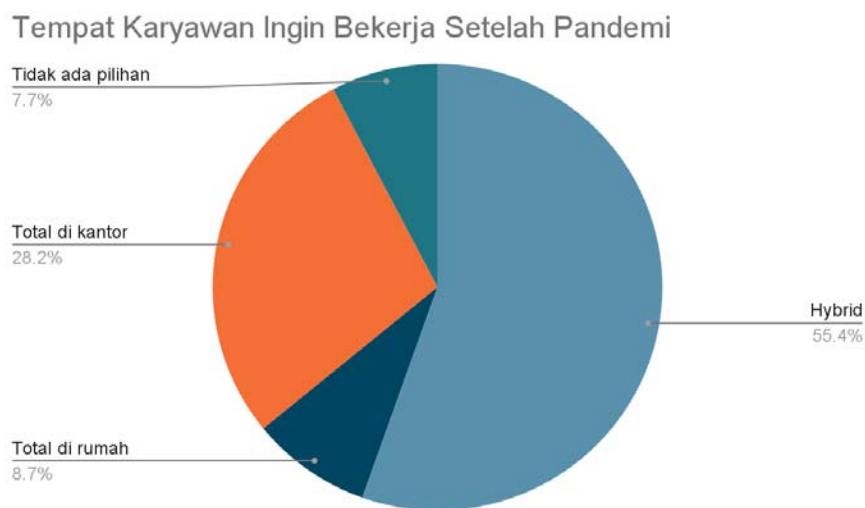
Peningkatan penggunaan internet dalam tempat kerja melahirkan konsep virtualitas yang dikenal dengan istilah seperti *virtual team* (VT) atau *telework* (Brown, dkk., 2020). Menurut Serrat (2017), segala konsep yang termasuk dalam VT tidak selamanya saling terkait dengan *teleworker*, karena *teleworker* dimaknai sebagai pekerja yang bekerja dari rumah, sedangkan VT dikarakterisasi dengan terbatasnya durasi tatap muka yang dimiliki pekerja. Terbatasnya durasi tatap muka yang dialami oleh pegawai menunjukkan perbedaan cara bekerja yang sebelumnya mereka lakukan. Apabila pegawai yang sebelumnya terbiasa bekerja dengan bertemu secara tatap muka dalam gedung perkantoran, dengan tenarnya cara bekerja secara virtual, pegawai yang terbiasa bertemu secara tatap muka akan memiliki intensitas yang lebih rendah untuk bertemu dan lebih banyak berinteraksi secara daring.

Seiring perkembangan jaman, penggunaan VT dalam bekerja pun semakin meningkat. Pada tahun 2016, survei yang diadakan di 80 negara menyatakan bahwa 85% responden menyatakan bahwa VT sangat penting dalam pekerjaan mereka (*RW3 Virtual Teams Survey*, 2016). 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). Peningkatan kasus COVID-19 di perkantoran Jakarta yang terpantau selama awal hingga pertengahan April 2021, dari 157 kasus di 78 kantor menjadi 425 kasus di 177 kantor menimbulkan adanya prediksi jangka panjang keberlanjutan pelaksanaan pekerjaan secara *virtual* (Wiryono, 2021). Walaupun sudah banyak pegawai yang meminati cara bekerja baru ini, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi mampu mengubah pola hubungan dan interaksi antar manusia, apabila perubahan tersebut datang terlalu cepat, sehingga masyarakat tidak dapat beradaptasi dengan kemajuan tersebut sehingga menciptakan anomie serta *cultural lag* (Setiawan, 2018).

Pekerjaan jarak jauh berdampak terhadap tuntutan bekerja untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), bahkan menjadi sebuah hal yang wajar (Blanchard, 2021). Blanchard (2021) juga mengungkapkan bahwa hal tersebut mengubah cara kerja tim menjadi serba *virtual*. Menurut survei yang diberikan pada eksekutif di Asia, Eropa, Amerika Latin, dan Amerika Serikat merasakan bahwa produktivitas dan kepuasan meningkat selama pandemi ini dan merencanakan untuk melanjutkan bekerja secara *hybrid* dengan

menggabungkan cara bekerja secara jarak jauh dan waktu bertemu secara tatap muka (*What Executives Are Saying about the Future of Hybrid Work* | McKinsey, 2021). Selain itu PricewaterhouseCoopers (PwC) menemukan 50% responden pemimpin perusahaan di Indonesia dan 38% responden secara global menetapkan pola kerja jarak jauh secara permanen setelah pandemi selesai (Zuraya, 2021).

Dari hasil survei yang dilaksanakan di Jakarta, Bogor, Depok, dan Tangerang (Jabodetabek) dan sekitarnya (Gambar 1), 55,6% responden berharap untuk dapat bekerja secara *hybrid* di rumah dan di kantor pasca pandemik (*Survey: City After the Pandemic*, 2021).



Gambar 1.1 Tempat karyawan ingin bekerja setelah pandemi

sumber: <https://www.jpi.or.id/city-after-the-pandemic/>

Selain data di atas, dari hasil survey yang didapatkan oleh *Boston Consulting Group* dengan 33.084 responden dalam rentang umur 18 - 72 tahun menunjukkan bahwa 55% responden menyetujui dengan adanya WFH (JobStreet, 2021). Dalam jangka panjang, meskipun WFH merupakan hal yang baru

dirasakan oleh sebagian besar orang. Berdasarkan hasil survei yang dilaksanakan pada April 2021 pada 1.500 responden di Indonesia 33,3% responden merasakan pengalaman positif dan 43,5% responden lainnya merasa cukup positif terhadap pengalaman PJJ tersebut (Garnesia, 2021).

Pengalaman positif tersebut dapat menandakan bahwa setelah pandemi berakhir, terdapat indikasi bahwa bekerja secara virtual tetap akan terlaksana. Dengan terbiasanya menggunakan metode bekerja secara virtual, setelah pandemi berakhir, cara bekerja dapat ikut berubah dan keinginan untuk bekerja secara virtual akan meningkat (Malhotra, 2021). Salah satu cara bekerja secara virtual tersebut yang paling diminati adalah model bekerja secara *hybrid* yang mengacu pada spektrum pengaturan kerja yang fleksibel di mana lokasi dan/atau jam kerja karyawan tidak distandarisasi secara ketat (Ainurrofiq & Amir, 2022), yang berarti beberapa karyawan dapat berada di tempat kerja atau kantor dan karyawan lainnya berada di tempat lain atau luar kantor di saat yang bersamaan (Iqbal dkk., 2021).

Namun secara sosiologis, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang datang terlalu cepat dapat membuat masyarakat tidak dapat beradaptasi dengan kemajuan tersebut sehingga menciptakan anomie serta *cultural lag* (Setiawan, 2018). Hal tersebut ditunjukkan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa perempuan di Indonesia merasa lebih tenang saat bekerja dari rumah di saat pandemi dibandingkan perempuan dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi selama WFH (Tinekaningrum dkk., 2021). Meskipun perlu dilihat lagi kondisi

bekerja secara WFH ketika kondisi sedang tidak berada dalam pandemi yang ketat dan tidak semua pengaruh bekerja secara ketat dalam kondisi virtual.

Bekerja dengan tim secara virtual, atau biasa disebut sebagai *virtual team* (VT) merupakan suatu tim yang bekerjasama menggunakan teknologi informasi komunikasi (TIK) (Garro-Abarca dkk., 2021; Lojeski & Reilly, 2008), memiliki waktu bertemu secara tatap muka yang terbatas, terpisah secara geografis, dan bekerja secara independen menggunakan (Dulebohn & Hoch, 2017; Holtz dkk., 2020; Serrat, 2017). Selain itu fitur-fitur yang dimiliki oleh VT dapat dilihat dari: 1) Terpisah secara geografis; 2) Dimotivasi dengan tujuan yang sama; 3) Dapat berjalan dengan menggunakan teknologi komunikasi; 4) Terlibat dalam kolaborasi melampaui batasan dan ; 5) Bekerja dengan proses komunikasi yang sama (Friedrich, 2017).

Penggunaan VT sendiri memiliki beberapa keunggulan yang dinyatakan oleh Dulebohn & Hoch (2017), yaitu: 1) Kemampuan untuk menyatukan tim dengan anggota profesional dari bidang masing-masing yang terpisahkan secara geografis; 2) Meningkatkan produktivitas 24/7 dengan menggunakan zona waktu berbeda; 3) Mengurangi biaya perjalanan serta relokasi dan; 4) Berbagi wawasan melampaui batasan geografis antar unit organisasi. Beberapa penelitian terdahulu pun menunjukkan bahwa tim yang bekerja secara virtual atau tim yang berkolaborasi dengan jarak jauh dapat meningkatkan tingkat produktivitas tim tersebut (Jarrahi & Sawyer, 2013).

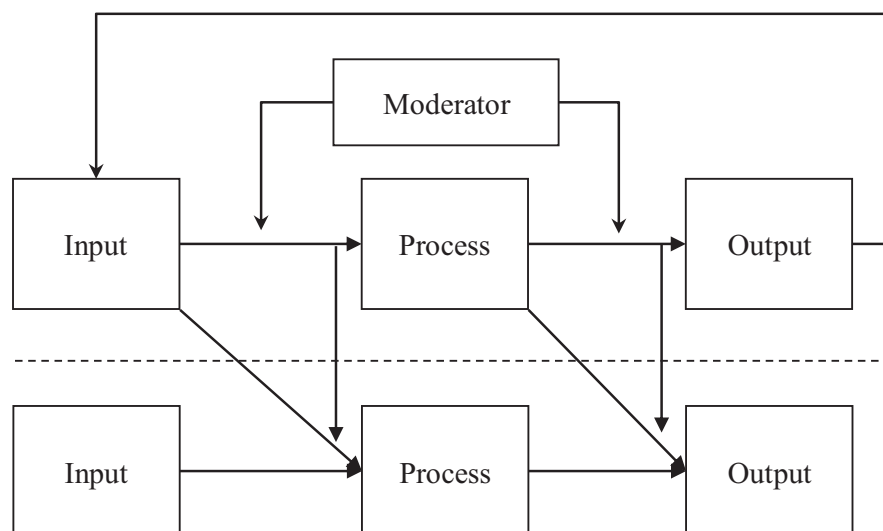
Walaupun memiliki beberapa keunggulan, menurut Lojeski & Reilly (2008) tanpa mendalami VT dan menggunakan manajemen yang baik, ada beberapa efek negatif yang dapat terjadi, diantaranya:

1. 50% penurunan dalam kesuksesan proyek
2. 90% penurunan dalam efektivitas inovasi
3. 80% penurunan dalam kepuasan kerja
4. 83% penurunan dalam kepercayaan
5. 65% penurunan dalam peran dan kejelasan tujuan
6. 50% penurunan dalam efektivitas pemimpin

Beberapa kekurangan lain yang dimiliki oleh VT adalah kesulitan untuk membangun hubungan dengan rekan kerja, rasa terisolasi, kesulitan untuk memisahkan dunia pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, waktu bertemu yang terbatas dengan manajer atau pemimpin perusahaan, perbedaan keuntungan yang didapatkan apabila dibandingkan dengan kerja tatap muka, distraksi yang bertambah, tantangan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, dan tantangan untuk bekerja sama dengan anggota tim dengan zona waktu yang berbeda (Luthi, 2021). Kemudian, berkurangnya rasa percaya dan menimbulkan rasa terisolasi yang mempengaruhi motivasi bersama, persatuan anggota tim, dan efektivitas serta efikasi kerja (Serrat, 2017). Tingkat virtualitas yang tinggi dalam tim juga dapat mengurangi fungsionalitas tim dengan mengurangi persepsi produktivitas dan membatasi perilaku kerja di luar peran pekerjaan yang dimilikinya (Alsharo dkk., 2016).

Selain keunggulan dan kekurangan yang ada, perbedaan gaya bekerja dan bahasa akan menjadi tantangan untuk tim dapat bekerja secara efektif (Puspitasari & Hendriani, 2019). Selain itu, ada juga tantangan frekuensi pertemuan tatap muka yang jauh lebih sedikit dengan tim konvensional (Lurey & Raisinghani, 2001). Karena itu, dengan peningkatan penggunaan VT dalam organisasi, diperlukan pengetahuan lebih agar organisasi dapat memaksimalkan efektivitas VT.

Efektivitas VT dipengaruhi oleh beberapa faktor dan tahap, penelitian yang dilaksanakan dengan VT menggunakan model *input-process-output* (I-P-O) sebagai model penelitiannya (Dulebohn & Hoch, 2017; Mak & Kozlowski, 2019; Maynard dkk., 2017). Model tersebut membagi VT dalam kategori atau faktor deterministik. Dalam model tersebut faktor *input* mempengaruhi keadaan dan faktor *process*, kemudian faktor dan keadaan tersebut mempengaruhi hasil *output*



Gambar 2.1 Model multilevel input-process-output (Mak & Kozlowski, 2019)

dari tim tersebut dan memediasi hubungan antara faktor *input* dengan *output* tim (Ilgen dkk. 2004 dalam Dulebohn & Hoch, 2017).

Penelitian ini akan berfokus pada faktor-faktor yang berada dalam *process*, yang memperhatikan proses perilaku tim dan *emergent state* yang mereka miliki. *Emergent state* merupakan properti karakteristik yang dimiliki oleh sebuah tim dan bersifat dinamis serta bervariasi dalam fungsinya (Dulebohn & Hoch, 2017). Faktor proses ini menengahi faktor dalam tahap *input* sehingga secara tidak langsung mempengaruhi faktor dalam bagian *outcome* yang dibagi menjadi faktor pada level tim (performa dan efektivitas) serta pada level individu (performa, efektivitas, kepuasan, dan komitmen) (Dulebohn & Hoch, 2017). Selain itu dalam model IPO yang dibuat oleh Dulebohn & Hoch (2017), ditempatkan faktor moderator memoderasi hubungan *input* dengan proses, serta proses dengan *outcomes* dengan mempengaruhi arah dan/atau kekuatan hubungan dalam model tersebut.

Walaupun terdapat beberapa variabel *output* dalam model IPO, para peneliti banyak tertarik dalam memahami faktor yang dapat membuat VT menjadi efektif sebagai variabel *output* (Maynard dkk., 2017). Namun dengan banyaknya konstruk yang diteliti dalam virtual tim, cukup sulit untuk mendapatkan pemahaman yang jelas tentang dampak bekerja dalam VT (Gilson dkk., 2015). Penelitian Kock & Lynn (2012) serta Maynard dkk. (2012) (dalam Gilson dkk. 2015) menunjukkan adanya pengaruh positif bekerja secara virtual pada efektivitas tim. Namun pada penelitian lain seperti pada penelitian yang dilaksanakan oleh Cramton & Webber (2005) dan Schweitzer & Duxbury (2010)

(dalam Gilson dkk. 2015) menunjukkan bukti yang mengarah pada implikasi bahwa bekerja secara virtual memiliki dampak negatif pada efektivitas tim.

Dalam penelitian ini kita akan lebih memperhatikan faktor proses yang mempengaruhi efektivitas tim sebagai *output*. Beberapa penelitian terlebih dahulu telah melakukan analisis pada hubungan antara *process* dan *output* dan beberapa di antaranya berfokus pada perilaku kerjasama tim dan *emergent states* (Mak & Kozlowski, 2019). Untuk mendapatkan proses yang baik ada beberapa faktor input yang membentuk perilaku kerja sama tim yang mempengaruhi efektivitas tim adalah kolaborasi. Kolaborasi merupakan bagian penting dalam kerja sama tim yang dapat membentuk tim yang efektif, kolaborasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam tim yang menunjukkan sifat saling mempengaruhi, terbuka dengan melakukan komunikasi secara langsung,, menyelesaikan konflik, mendukung inovasi, dan bereksperimen di dalam tim tersebut (Alsharo dkk., 2016).

Selain itu, berbagi informasi atau *knowledge sharing* juga merupakan faktor yang penting dalam efektivitas tim. Berbagi informasi dengan sesama anggota tim dapat meningkatkan kinerja tim serta membangun komunikasi yang efektif, hal tersebut juga penting agar tidak ada informasi teknis maupun non-teknis yang hilang dalam pergantian anggota tim (Bhat dkk., 2017). Faktor ini juga penting untuk efektivitas tim karena dengan berbagi informasi dan pengetahuan, anggota tim dapat memastikan tidak ada informasi yang tertinggal dalam membuat keputusan. Berbagi informasi juga merupakan yang penting agar dapat berkolaborasi dengan efektif (Alsharo dkk., 2016).

Faktor berikutnya, merupakan *trust* dalam tim, faktor tersebut merupakan hal yang penting dalam virtual tim, tanpa adanya *trust* kolaborasi antara anggota tim dimungkinkan menjadi lebih minim (Alsharo dkk., 2016). Hal tersebut dikarenakan anggota dalam tim membutuhkan *trust* untuk bekerjasama dengan satu sama lain (Bhat dkk., 2017). Dalam literatur-literatur tersebut telah dibuktikan juga 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 menunjukan bahwa *trust* memiliki peranan penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas tim.

Namun, selain faktor yang digunakan sebagai proses, dalam penelitian virtual tim faktor virtualitas 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 virtualitas sebagai moderator menunjukkan hasil yang berbeda. Pada penelitian Breuer dkk. (2016), virtualitas pada tim berperan sebagai moderator yang signifikan, sedangkan pada penelitian de Jong dkk. (2016)

virtualitas 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).

Untuk memperkaya informasi mengenai pengaruh virtualitas dalam tim, terutama dengan menggunakan metode pengukuran yang tidak bersifat *binary* seperti disarankan oleh penelitian sebelumnya (Paul dkk., 2021) dan memperkuat penemuan terkait peran virtualitas yang memoderasi *trust* peneliti akan menggunakan kembali kedua variabel tersebut untuk mendalami hubungan yang dimiliki antara variabel-variabel tersebut dengan variabel independen, efektivitas tim.

Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pandangan terhadap dinamika pengaruh virtualitas di Indonesia, terutama munculnya gaya bekerja tim secara *virtual* yang sebelumnya masih jarang dilakukan, selain itu penelitian ini juga akan memberikan wawasan baru terkait efektivitas *virtual team* di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Virtual teams (VT) memanglah bukan hal yang baru, namun semenjak terjadinya pandemi Covid-19 penggunaan VT semakin meningkat dikarenakan adanya kebutuhan WFH (Mungkasa, 2020; Ramli, 2020). Dengan adanya kejadian yang disruptif tersebut, ada kemungkinan yang besar tetap akan ada penggunaan VT secara masif meskipun pandemi akan selesai nanti (Garnesia, 2021; *Survey: City After the Pandemic*, 2021; *What Executives Are Saying about the Future of Hybrid Work* | McKinsey, 2021; Zuraya, 2021).

Namun, untuk mendapatkan *output* yang diinginkan, dibutuhkan pemahaman lebih pada proses dan *emergent states* dalam VT. Salah satu dari faktor tersebut merupakan faktor *trust*. variabel *trust* merupakan variabel yang telah banyak diteliti dalam literatur VT (Gilson dkk., 2015; Maynard dkk., 2017). Meskipun begitu, hasil penelitian terkait hubungan antara *trust* dengan efektivitas tim dalam VT memiliki hasil yang tidak konsisten. Beberapa literatur terdahulu menyatakan bahwa *trust* merupakan hal yang lebih penting untuk diperhatikan dalam VT, sedangkan terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan akan pentingnya faktor tersebut dalam VT maupun tim tradisional (Maynard dkk., 2017).

Trust sendiri, merupakan faktor yang penting dalam setiap tim. *Trust* dalam tim, yang berikutnya akan disebut sebagai *trust* dalam penelitian ini, penting untuk menunjang kerja sama dalam tim yang kemudian akan mengarahkan pada keberhasilan suatu tim dan tercapainya tujuan dari tim tersebut (al Zahra dkk., 2019). Penelitian Bhat dkk. (2017) juga menunjukkan bahwa *trust* merupakan salah satu faktor yang penting untuk membantu anggota VT agar tetap fokus untuk mencapai tim yang efektif dan efisien.

Sejak lama, *trust* juga telah digunakan untuk memprediksi efektivitas suatu tim. Karena dalam tugas yang membutuhkan ketergantungan dengan anggota tim lainnya, *trust* merupakan hal yang kritis agar tugas dapat terselesaikan (Whitener dkk., 1998). Selain itu, *trust* juga hal yang penting untuk seorang individu dapat melakukan pertukaran sosial seperti mendapatkan informasi, dukungan, dan

sumber daya lainnya dalam tim, yang merupakan suatu anteseden agar seseorang dapat memiliki performa yang efektif (Schaubroeck dkk., 2013).

Dalam meta analisis yang dilakukan oleh Breuer dkk. (2016), dinyatakan bahwa *trust* memiliki signifikansi yang penting dalam tim yang bekerja dalam konteks virtual. Namun dalam meta analisis yang dilakukan oleh De Jong dkk. (2016) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa *trust* dalam VT memiliki hubungan yang tidak konsisten.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Alsharo dkk. (2016), ditemukan bahwa *trust* hanya memiliki sedikit pengaruh secara langsung pada efektivitas tim, namun *trust* dapat mempengaruhi kolaborasi dalam tim yang kemudian mempengaruhi efektivitas tim. Namun pada penelitian lain, ditemukan bahwa *trust* merupakan faktor yang penting agar tim dapat berfokus untuk mencapai efektivitas dalam pekerjaannya (Bhat dkk., 2017).

Pada penelitian yang berbeda Paul dkk. (2021), menunjukkan bahwa *trust* memiliki pengaruh yang positif pada efektivitas tim yang diukur melalui persepsi efektivitas tim. Tidak hanya itu, penelitian tersebut juga menggambarkan peningkatan *trust* dalam virtualitas yang tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa bekerja secara virtual dapat meningkatkan *trust* pada tim yang kemudian akan meningkatkan efektivitas tim tersebut.

Faktor virtualitas 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 virtualitas mempengaruhi dinamika tim (Maynard dkk., 2017). Dalam *literature*

review Gilson dkk. (2015) dikemukakan bahwa dengan dipertimbangkannya faktor virtualitas, 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 virtualitas terhadap efektivitas tim. Dalam penelitian tersebut, dinyatakan bahwa virtualitas memiliki pengaruh yang signifikan pada efektivitas tim (Fajrianthi & Kusumo, 2015). Namun populasi dalam penelitian tersebut merupakan karyawan pada organisasi yang sama. Hal tersebut menurut Johnson, dkk (2009) (dalam Fajrianthi & 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 virtualitas pada efektivitas tim (Brown dkk., 2020; Fajrianthi & Kusumo, 2015; Paul dkk., 2021), hal tersebut menunjukkan hasil yang variatif pada *team process*. Interdependensi dalam tim dengan virtualitas yang tinggi menunjukkan pada fungsionalitas tim terutama dengan meningkatnya motivasi, namun kompleksitas yang tinggi pada tugas yang dimiliki dapat menurunkan fungsionalitas tim dengan virtualitas yang tinggi (Handke dkk., 2020).

Dengan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda, diperlukan penelitian untuk mendalami efektivitas tim yang bekerja secara virtual. Terlebih lagi dengan terbatasnya penelitian di Indonesia mengenai topik tersebut. Terlebih lagi penelitian sebelumnya di Indonesia hanya menggunakan pengukuran yang

unidimensi dengan hanya mengukur tingkat penggunaan TIK untuk berkomunikasi (Fajrianthi & Kusumo, 2015).

Pada penelitian-penelitian terbaru, definisi dari virtualitas 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 virtualitas dari sudut pandang subjektif, bagaimana seorang karyawan merasakan suatu virtualitas atau yang disebut juga sebagai *perceived virtuality*.

Karena sedikitnya penelitian di Indonesia yang mendalami pengaruh virtualitas 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.

1.3 Batasan Masalah

1.3.1 Efektivitas Tim

Efektivitas tim merupakan suatu keadaan tim mengenai cara tim tersebut bekerja yang dilihat dari performa tim yang dilihat dari hasil kerja tim untuk mencapai *outcomes* (capaian) dalam tim tersebut dengan melihat kinerja tim dan hal-hal di luar kinerja tersebut (Fajrianthi & Kusumo, 2015).

1.3.2 Trust in peers

Trust in peers yang dalam penelitian ini akan disebut sebagai *trust*, merupakan bentuk kepercayaan pada rekan kerja yang melibatkan keyakinan individu pada niat yang dapat dipercaya dari rekan kerja mereka dan keyakinan pada kemampuan dari rekan kerja dalam satu tim (Cook & Wall, 1980 dalam Rahmatika & Agustina, 2020).

1.3.3 Virtualitas

Virtualitas merupakan tingkat tersebarnya suatu tim dan ketergantungannya pada media TIK untuk berkomunikasi. Pada penelitian ini virtualitas dibatasi pada *perceived virtuality* atau persepsi pengalaman seseorang dalam kondisi bekerja secara virtual (Brown dkk., 2020).

1.3.4 Virtual Team

Virtual team (VT) merupakan suatu kelompok yang terdiri dari berbagai individu dengan tugas yang bergantung dan tujuan yang sama yang terpisah secara geografis sehingga mengandalkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk berkomunikasi dengan satu sama lain (Dulebohn & Hoch, 2017; Garro-Abarca dkk., 2021; Holtz dkk., 2020; Lojeski & Reilly, 2008).

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *trust* mempengaruhi efektivitas tim?

2. Apakah virtualitas dapat memoderasi pengaruh *trust* terhadap efektivitas tim?

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *trust* terhadap efektivitas tim dan menguji virtualitas sebagai variabel moderasi

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Penemuan dalam penelitian ini dapat bermanfaat dalam mendalami bagaimana virtualitas memoderasi hubungan antara *trust* dengan efektivitas tim.

1.6.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan terutama dalam level tim untuk membangun *virtual team* dengan memperlihatkan bagaimana tingkat virtualitas dalam bekerja memoderasi *trust* yang sudah ada dalam tim.