

Tim virtual global: *systematic literature review*

Firman Ariefiansyah^{1✉}, Eka Fitriadi², Ashef Aniqurroziqi³, Mochammad Isa Anshori⁴, Helmi Buyung Aulia Safrizal⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura, Bangkalan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti perihal tim virtual global. Kajian literatur digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini membagi menjadi 3 pembahasan yaitu: definisi, anteseden, dan konsekuensi dari tim virtual global. Definisi tim virtual global berfokus alat komunikasi. Sementara itu, Anteseden atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim virtual juga cukup banyak, diantaranya: kepemimpinan, komunikasi, kepercayaan, umpan balik, komitmen. Kepercayaan menjadi faktor terbanyak yang diteliti sebagai anteseden kinerja tim virtual global. Dan cukup banyak ditemukan variabel yang sama dengan yang digunakan antara konsekuensi dan anteseden dari global virtual juga cukup banyak, diantaranya: knowledge sharing, komunikasi, kepercayaan, dan hubungan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kurang dalam membahas mengenai tim kohesi, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti faktor tersebut.

Kata kunci: Tim virtual global; kepercayaan; efektivitas; kinerja; systematic literature review

Global virtual team: systematic literature review**Abstract**

This research aims to examine global virtual teams. Literature review was used in this research. This research is divided into 3 discussions, namely: definition, antecedents and consequences of global virtual teams. The definition of a global virtual team focuses on communication tools. Meanwhile, there are also quite a lot of antecedents or factors that influence virtual team performance, including: leadership, communication, trust, feedback, commitment. Trust is the most researched factor as an antecedent of global virtual team performance. And quite a lot of variables were found that were the same as those used between the consequences and antecedents of global virtual, including: knowledge sharing, communication, trust, and relationships. The limitation of this research is that it does not discuss team cohesion, so it is hoped that future research will be able to examine this antecedent.

Key words: Global virtual team; trust; effectiveness; performance; systematic literature review

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 menjadi titik muncul dan berkembangnya tim virtual di Indonesia. 20 tahun terakhir muncul bentuk baru alat komunikasi yang digunakan kelompok kerja (Darimi, 2017). Sama halnya dengan dunia e-commerce yang bisa berbelanja kapanpun (Jannah et al., 2019), tim virtual membentuk manusia untuk bekerja dimanapun dan kapanpun, sehingga bisa lebih leluasa. Tak ada batasan waktu bahkan bisa saja kesempatan bertatap muka lebih sempit dengan cara kerja baru ini.

Istilah Work from home atau bekerja dari rumah menjadi bagian dari dampak Covid-19 yang siap tidak siap dilaksanakan bahkan dengan ketentuan wajib, hingga munculnya aturan dari pemerintah. Karyawan dituntut mampu bekerja sama di balik layar melalui teknologi informasi. Teknologi merupakan alat yang sangat penting demi keberlangsungan hal ini. Perbedaan waktu hingga jauhnya jarak hanya masalah kecil diantara majunya teknologi. Banyak alat bantu komunikasi yang menghubungkan antar karyawan, terlebih pada saat aturan work from home berlaku. Bahkan, kini muncul cara kerja baru yaitu work from anywhere atau banyak yang menyebutkan sebagai remote work. Sebuah kemajuan yang cukup pesat mengingat secara tradisional, dahulu karyawan harus bekerja dan bertemu setiap hari di kantor, namun kini cara kerja tim virtual menarik bahkan setelah pandemi selesai. Cukup banyak pekerjaan yang ditawarkan seperti: Fotografi, Videografi, Desain Grafis, Analisis data dan lainnya.



Gambar 1.

Perusahaan yang melanjutkan remote working setelah pandemi

Lebih lanjut, cukup banyak perusahaan yang tetap menggunakan cara kerja tim virtual walaupun pandemi telah dilewati. Gambar 1 menunjukkan beberapa perusahaan yang tetap melanjutkan remote work setelah pandemi Covid-19 terjadi, diantaranya: Google, Microsoft, Lambda, Facebook, Amazon, serta banyak perusahaan lain yang melakukan hal tersebut. Pada Businessnewsdaily.com, Stacey Epstein, CEO Zinc, menyatakan bahwa tenaga kerja saat ini bersifat modern semakin mobile, kolaboratif, dan dinamis, serta terdiri dari berbagai generasi, semuanya dengan preferensi komunikasi berbeda. Para pekerja ini tersebar di berbagai industri. Semuanya mewakili tantangan unik dalam hal tetap terhubung saat bekerja.

Kemajuan ini telah memberikan peluang bagi karyawan yang bekerja terutama di luar lingkungan kantor tradisional atau mereka yang bekerja dari jarak jauh. Lebih lanjut, ini merupakan cara kerja di mana karyawan bekerja dari rumah atau lokasi yang nyaman dibandingkan harus pulang pergi ke kantor, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk berinteraksi dengan rekan

kerja dan klien (Gajendran, 2016). Banyak keuntungan juga yang didapatkan dari adanya tim virtual: terhindar dari macet hingga menghemat biaya transportasi juga menjadi manfaat tersendiri karena cara kerja tim virtual. Manfaat dari tim virtual ini pula berunculan co-working space di Indonesia dimana tempat tersebut biasa digunakan untuk remote working.

Tim virtual terdiri atas individu dengan berbagai karakter. Jika dalam cara tradisional yaitu tatap langsung masih saja ditemukan banyak permasalahan misalnya: pengembangan keterampilan teknologi di kalangan karyawan ((Wahyudi et al., 2023) yang menjadi pusat dari tim virtual. Lebih lanjut, keterbatasan bekerja dari rumah yaitu karyawan terlambat dalam penyerahan tugas (Pasaribu & Anshori, 2021). Remote working telah menjadi satu-satunya cara agar banyak organisasi dapat terus beroperasi, dan ini menjadi perubahan radikal dalam cara bekerja (Flavián et al., 2022). Hal ini telah menciptakan dinamika kerja yang dialami banyak orang diantaranya: ketidaksiapan dan menyebabkan stres (Deloitte, 2020) akibat penggunaan konferensi video yang intensif dan sulitnya membatasi jam kerja (Observe Research Foundation, 2020). Padahal, Kinerja seorang pegawai dalam instansi berbeda, hal tersebut tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi (Safrizal, 2022). Melalui perdebatan ini baik antara keuntungan ataupun hambatan dari, maka tim virtual penting dilakukan penelitian. Bagaimanakah tim virtual? Seberapa efektifkah tim virtual dilakukan? Bagaimanakah kinerja tim virtual?

Beberapa penelitian muncul terkait Efektivitas tim virtual dalam dunia kerja (Liman & Idulfilastri, 2022; Mulyani, 2016; Nur'aiini & Arifin, 2021; Puspitasari et al., 2019; Ünal, 2023). (Nur'aiini & Arifin, 2021) menyatakan bahwa komunikasi virtual dapat meningkatkan kinerja dari karyawan; knowledge sharing dan kolaborasi menjadi hal yang penting dalam efektivitas tim virtual (Liman & Idulfilastri, 2022). Flavián et al., (2022)meneliti secara mendalam terkait peran kepribadian dalam tim virtual.

Penelitian terdahulu berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas tim virtual serta ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Sementara pada metode studi literatur juga meneliti hal yang sama (Zaky, 2023). Belum banyak penelitian yang muncul yang membahas terkait studi literatur definisi, anteseden, bahkan konsekuensi dari adanya tim virtual. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan analisis kajian literatur yang berfokus untuk membahas mengenai definisi dari tim virtual, anteseden kinerja tim virtual, hingga konsekuensi dari kinerja tim virtual.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis kajian literatur atau *systematic literature review*. Menurut Knopw (2006) *systematic literature review* bukan hanya berupa menulis ringkasan, melainkan fokus pada karya secara keseluruhan. Dimulai dari merangkum temuan kemudian melakukan tinjauan literatur. Penelitian ini menggunakan 20 artikel baik dari Nasional ataupun Internasional. Peneliti menggunakan Google scholar dan Science Direct untuk mendapatkan pandangan terkait topik yang dibahas. Pencarian mengenai artikel dilakukan kurun waktu 3 minggu sehingga menemukan artikel yang berhubungan dengan efektivitas kinerja Tim Virtual. Dengan metode tersebut, penulis berusaha menghasilkan definisi, anteseden, dan konsekuensi dari evektifitas kinerja tim virtual.

Proses mendapatkan kajian literatur, peneliti memulai dengan melakukan pencarian via google dengan menggunakan kata kunci “tim virtual”, “faktor-faktor tim virtual” dan “kinerja tim virtual” dan kombinasi dari beberapa ketentuan di Google Scholar dan Science Direct, sehingga menghasilkan 20 artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Tim Virtual

Sejak akhir tahun 1990-an, penelitian tentang tim virtual telah dijadwalkan dan diperkirakan akan terus berkembang agar para peneliti dapat menyelidikinya lebih lanjut. Tim virtual global adalah suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang secara internasional yang dijalankan berdasarkan mandat organisasi dengan tujuan mengambil dan melaksanakan keputusan yang telah dibuat dengan komponen dan implementasi internasional. Tim virtual global adalah kelompok yang terdiri dari beberapa orang berdasarkan identifikasi organisasi dan anggotanya sebagai sebuah tim; tim mempunyai tanggung jawab untuk membuat dan melaksanakan keputusan penting dalam strategi global organisasi; penggunaan komunikasi berbasis teknologi jauh lebih banyak daripada komunikasi

tatap muka, dan kelompok ini bekerja dan tinggal di berbagai negara (Maznevski et al., 2000). Sama halnya, Bell & Kozlowski (2002) menyatakan Tim virtual bekerja sama dalam waktu dan jarak melalui media elektronik untuk menggabungkan upaya dan mencapai tujuan bersama.

Hal ini didukung oleh penelitian lain sebelumnya yang dilakukan oleh Lipnack dan Stamps dalam Topaloglu & Anac (2021) yang mengungkapkan bahwa istilah tim virtual mengacu pada sekelompok orang yang terlibat dalam tugas-tugas organisasi yang saling bergantung berdasarkan tujuan bersama dari kelompok yang bekerja antar ruang, waktu dan batasan organisasi dengan hubungan yang diperkuat oleh jaringan teknologi komunikasi.

Kerja tim virtual menjadi topik utama yang akan dibahas, namun sangat sulit untuk menggambarkan secara jelas permasalahan dan solusi yang akan dihadapi tim virtual. Namun, tim virtual menggambarkan sekelompok orang dengan latar belakang berbeda yang berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa peneliti mendefinisikan tim virtual sebagai sekelompok orang dengan aspek geografis, aspek perusahaan atau organisasi, dan perbedaan waktu yang berbeda. Tim virtual juga didefinisikan sebagai sekelompok pekerja yang tersebar secara geografis dan temporal yang bekerja sama menggunakan teknologi komunikasi yang dimediasi komputer untuk mencapai tujuan organisasi bersama (Ünal, 2023)

Lebih lanjut, definisi mengenai tim virtual dijelaskan secara lengkap oleh Tim virtual (Flavian et al., 2019) melalui beberapa aspek berikut: (1) merupakan tim kerja yang beroperasi seluruhnya atau sebagian melalui alat komunikasi telematika; (2) anggotanya mempunyai peran yang beragam dan seringkali tersebar secara geografis, bahkan dalam zona waktu yang berbeda; (3) mereka cenderung memiliki struktur yang fleksibel dan hanya bertahan selama jangka waktu yang ditentukan oleh proyek dimana mereka diciptakan (misalnya, untuk memecahkan masalah dalam rantai pasokan, merencanakan kampanye komunikasi, mengelola krisis reputasi, mengembangkan produk baru). Dengan lebih singkat, Powell et al., (2004) menjelaskan mengenai tim virtual memfasilitasi pengurangan biaya perjalanan, keunggulan zona waktu, komunikasi digital yang mengarah pada pengetahuan dan informasi bersama, serta menjadi lebih dekat dengan pelanggan. Adapun rangkuman pengertian dari Tim Virtual dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Definisi Global Tim Virtual

Definisi	Sumber
suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang dijalankan berdasarkan mandat organisasi dengan tujuan mengambil dan melaksanakan keputusan yang telah dibuat dengan komponen dan implementasi internasional.	(M. Maznevski and K. Chudoba, 2000)
Tim virtual adalah kelompok yang terdiri dari beberapa orang berdasarkan identifikasi organisasi dan anggotanya sebagai sebuah tim; tim mempunyai tanggung jawab untuk membuat dan melaksanakan keputusan penting dalam strategi global organisasi; penggunaan komunikasi berbasis teknologi jauh lebih banyak daripada komunikasi tatap muka, dan kelompok ini bekerja dan tinggal di berbagai negara.	(M. Maznevski and K. Chudoba, 2000)
kelompok yang terdiri dari beberapa orang berdasarkan organisasi organisasi dan anggotanya sebagai sebuah tim; tim mempunyai tanggung jawab untuk membuat dan melaksanakan keputusan penting dalam strategi organisasi global; penggunaan berbasis komunikasi teknologi jauh lebih banyak daripada komunikasi tatap muka, dan kelompok ini bekerja dan tinggal di berbagai negara.	(Lipnack and Stamps dalam M. Topaloglu and A. Anac, 2021)
Tim virtual dapat didefinisikan sebagai sekelompok pekerja yang tersebar secara geografis dan temporal yang bekerja sama menggunakan teknologi komunikasi yang dimediasi komputer untuk mencapai tujuan organisasi bersama.	(B. C. Ünal, 2023)
(1) merupakan tim kerja yang beroperasi seluruhnya atau sebagian melalui alat komunikasi telematika; (2) anggotanya mempunyai peran yang beragam dan seringkali tersebar secara geografis, bahkan dalam zona waktu yang berbeda; (3) mereka cenderung memiliki struktur yang fleksibel dan hanya	Flavián et al., (2019)

Definisi	Sumber
bertahan selama jangka waktu yang ditentukan oleh proyek dimana mereka diciptakan (misalnya, untuk memecahkan masalah dalam rantai pasokan, merencanakan kampanye komunikasi, mengelola krisis reputasi, mengembangkan produk baru).	
berperan memfasilitasi pengurangan biaya perjalanan, keunggulan zona waktu, komunikasi digital yang mengarah pada pengetahuan dan informasi bersama, serta menjadi lebih dekat dengan pelanggan	Powell et al., (2004)

Berdasarkan definisi dari penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tim virtual merupakan cara kerja sebuah organisasi yang menitikberatkan pada alat komunikasi yang berisikan individu-individu dengan karakteristik, waktu, dan budaya yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama yaitu demi keberlangsungan penyelesaian pekerjaan.

Anteseden Kinerja Tim Virtual

Setelah memahami beberapa pengertian tim virtual global yang telah dijelaskan peneliti di atas, selanjutnya langkah selanjutnya adalah membahas faktor-faktor yang mendahului tim Virtual Global. Faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya tim global virtual dapat diidentifikasi berdasarkan berbagai konteks penelitian sebelumnya.

Kapur et al., (2013) meneliti mengenai faktor yang berpengaruh pada tim virtual. Penelitian tersebut menyatakan bahwa personality memiliki pengaruh terhadap kinerja tim virtual. Penelitian ini menggunakan FFM dimension of Personality yang terdiri dari Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion, Openness to experience, Neuroticism. Sementara sisi kinerja tim virtual diukur melalui kesuksesan proyek, kepuasan individu, dan efektifitas pembelajaran. Dari semua dimensi FFM yang berpengaruh terhadap kinerja tim hanya Conscientiousness yang berpengaruh secara positif pada kinerja tim virtual. Sementara dimensi yang lain tidak memiliki pengaruh pada kinerja tim virtual.

Paul et al., (2016) melihat kinerja tim virtual dari dual level yaitu level individu dengan beberapa faktor yaitu kolaborasi, kepercayaan, dan kohesi. Kebaruan dari penelitian ini yaitu membawa kohesi tim yang sebelumnya ada pada level individu ke level grup. Faktor yang pertama yaitu koordinasi. Koordinasi dalam penelitian ini diartikan sebagai definisi umum tentang pekerjaan, pembagian informasi, dan sinkronisasi pekerjaan. Koordinasi merupakan faktor yang penting pada kinerja tim virtual baik dalam level individu ataupun grup. Lebih lanjut, kepercayaan yang menjadi faktor pada tim virtual pada penelitian ini didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa bahwa rekan satu tim mereka akan berperilaku sesuai dengan harapan. Penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan tim, maka semakin tinggi kinerja tim virtual. Begitu pula di level individu jika kepercayaan individu tinggi maka kinerja tim virtual juga. Selain kolaborasi dan kepercayaan, kohesi juga diteliti sebagai faktor dalam tim virtual. kohesi tim menangkap individu-individu dalam suatu kelompok sebagai satu kesatuan dengan norma, nilai, dan tujuan bersama. Ketika kohesi ini tinggi maka mampu meningkatkan kinerja tim virtual.

Merujuk pada hasil penelitian tersebut, kepemimpinan merupakan salah satu topik yang juga diteliti dalam penelitian tentang tim virtual (Topaloglu & Anac, 2021). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi secara interaktif yang terjadi dalam konteks tertentu, sekelompok orang atau tim menerima seseorang sebagai pemimpinnya untuk mencapai tujuan perusahaan dan melalui jaringan pengaruh sosial dapat dimanfaatkan untuk mengarahkan atau mengubah karakter orang lain (Topaloglu & Anac, 2021).

Kinerja tim virtual sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin seperti kemampuan komunikasi yang baik, kepercayaan yang diberikan kepada anggota tim, dan kemampuan mengambil keputusan yang baik. Literatur juga menyebutkan kompetensi lain yang harus dimiliki oleh pemimpin tim virtual yang sukses. Mereka sadar akan tanggung jawab mereka, yang meliputi pembangunan tim, pernyataan misi, penetapan tujuan, umpan balik dan dorongan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hoch and Kozlowski, (2014) meneliti mengenai kepemimpinan melalui hierarchical, structural, dan shared.

Komitmen juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim virtual. Ada banyak pendapat dari para peneliti mengenai bagaimana komitmen mempengaruhi kinerja. Tekad atau keterikatan untuk mencapai apa pun tujuan yang ditetapkan atau memperluas upaya sepanjang waktu dan tidak akan berhenti sampai tujuan tercapai adalah pengertian komitmen. Menurut (Topaloglu &

Anac, 2021) Tidak adanya komitmen dalam sebuah tim menyebabkan rasa malas dan banyak bekerja. Namun jika pemimpin memaksa tim untuk berkomitmen pada suatu pekerjaan atau proyek, hal itu akan menimbulkan masalah kualitas.

Liman & Idulfilastri, (2022) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja tim virtual yaitu knowledge sharing. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa knowledge sharing mengadopsi definisi Hoof & Ridder (2004) yaitu keterlibatan antar individu dalam pertukaran pengetahuan. Sharing terjadi secara dua arah di antara rekan kerja, baik berupa pemikiran, pengetahuan, ataupun pengalaman. Dalam penelitian ini, kolaborasi sebagai pemediasi. Kolaborasi dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai komunikasi terbuka dan langsung terhadap resolusi konflik. Melalui kolaborasi, koefisien determinan dalam penelitian ini meningkat dari sebelumnya 60.6% menjadi 65.2%. dengan demikian, kolaborasi dapat dikatakan juga sebagai faktor yang mempengaruhi efektifitas atau kinerja tim virtual.

Tabel 2.
Anteseden Global Tim Virtual

Anteseden	Sumber
Kepemimpinan	(Hoch and Kozlowski, 2014); (M. Topaloglu and A. Anac, 2021);
Komunikasi	(M. Topaloglu and A. Anac, 2021), (Phelim Barry and Bridget Kane, 2023), and (Unal, 2023)
Kepercayaan	Paul et al., (2016); (Kane & Barry, 2023); (M. Topaloglu and A. Anac, 2021) and (Lionel P and Robert Jr., 2016)
Umpan balik	(M. Topaloglu and A. Anac, 2021)
Komitmen	(M. Topaloglu and A. Anac, 2021)
Knowledge Sharing	Liman & Idulfilastri, (2022)
Kolaborasi	Paul et al., (2016)
Koordinasi	Paul et al., (2016)
Dimensi Kepribadian	Kapur et al., (2013)

Konsekuensi Kinerja Tim Virtual

Dengan mempertimbangkan konsekuensi atau dampak dari tim virtual global. Berbagai konteks penelitian terdahulu yang berhasil dibuktikan dalam penelitian ini sepanjang tahun 2010-2023. Konsekuensi terpenting dari tim virtual global yang telah ditunjukkan dalam penelitian ini adalah kepercayaan. Ketidakpercayaan akan muncul karena bekerja jarak jauh, masalah ini akan terjadi di antara tim virtual karena beberapa manajer utama lebih memilih untuk mengawasi karyawan atau timnya secara langsung selama jam kerja. pemimpin dan karyawan harus mampu mengatasi hambatan ini dengan membangun kepercayaan dalam kelompok.

Ketika anggota staf bekerja dari rumah, mereka mungkin mengalami kesulitan dengan perubahan gaya manajemen. Miskomunikasi, ketidakpercayaan, dan hasil yang buruk mungkin terjadi karena mereka merasa tidak mendapat cukup dukungan di tempat kerja. Oleh karena itu dampak kepercayaan juga akan menimbulkan kerja mandiri, yaitu setiap pegawai mengerjakan pekerjaannya secara mandiri tanpa adanya kerjasama dengan pegawai lainnya. sehingga hasil pekerjaan tidak akan berkualitas tanpa adanya bantuan kerjasama dan sharing ilmu dari rekan-rekan. Miskomunikasi juga berdampak pada berkurangnya hubungan yang akan terjalin, hal ini juga berdampak pada ide atau rencana bisnis anggota tim menjadi tidak efektif. Berdasarkan uraian di atas, terdapat berbagai pendapat mengenai perbedaan akibat yang ditimbulkan oleh Tim Virtual Global. Untuk memahami perbedaan masing-masing, penelitian sebelumnya harus ditinjau. Berikut hasil konsep Global Virtual Team diatas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.
Konsekuensi Global Tim Virtual

Antecedents	Sources
Knowledge Sharing	(B. C. Ünal, 2023)
Komunikasi	(M. Topaloglu and A. Anac, 2021), (Phelim Barry and Bridget Kane, 2023), and (BC Unal 2023)
Kepercayaan	(M. Topaloglu and A. Anac, 2021) and (Lionel P and Robert Jr., 2016)
Hubungan	(M. Topaloglu and A. Anac, 2021)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari kajian literatur maka didapatkan beberapa kesimpulan diantaranya: (1) mengenai definisi tim virtual global berfokus alat komunikasi yang dijadikan sebagai cara kerja baru, berisikan individu-individu dengan karakteristik, waktu, dan budaya yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama yaitu demi keberlangsungan penyelesaian pekerjaan. (2) Anteseden atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim virtual juga cukup banyak, diantaranya: kepemimpinan, komunikasi, kepercayaan, umpan balik, komitmen. Kepercayaan menjadi faktor terbanyak yang diteliti sebagai anteseden kinerja tim virtual. (3) Konsekuensi dari global virtual juga cukup banyak, diantaranya: knowledge sharing, komunikasi, kepercayaan, dan hubungan. Antara anteseden dan konsekuensi diketahui berupa variabel yang tidak jauh berbeda. Namun, dari semua anteseden yang digunakan sangat menarik jika diteliti lebih dalam perihal kohesi (keberagaman budaya dan suku) dalam tim virtual global. Lebih lanjut, mengenai kepribadian juga menarik jika diteliti karena hanya satu dimensi saja yang berpengaruh terhadap kinerja tim virtual yaitu Conscientiousness.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry, P., & Kane, B. (2023). Global Virtual Team Working during the Covid-19 Pandemic. *Interacting with computers*.
- Cho, V., Roll, L. C., Wu, C. H., & Tang, V. (2021). Changing Digital Age in the Wake of COVID-19: How Does Humility Impact on Virtual Leaderless Teams?. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 30(4), 1-23
- Darimi, I. (2017). *TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI SEBAGAI MEDIA*. Pendidikan Teknologi Informasi.
- Deloitte (2020). www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/Remote-Collaboration-COVID-19.pdf
- Flavian, C., Guinalú, M., & Jordan, P. (2019). Antecedents and consequences of trust on a virtual team leader. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-11-2017-0043>
- Flavián, C., Guinalú, M., & Jordán, P. (2022). Virtual teams are here to stay: How personality traits, virtuality and leader gender impact trust in the leader and team commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100193>
- Fleischmann, C., Cardon, P. W., & Aritz, J. (2020, January). Smart Collaboration in Global Virtual Teams: The Influence of Culture on Technology Acceptance and Communication Effectiveness. In *HICSS* (pp. 1-11).
- Gajendran, R. and Harrison, D. (2007), The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-analysis
- Hoof, B. V. D & De Ridder, JA. (2004). Knowledge sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8 (6), 117-130.
- Jannah, M., Nugroho, S. S., & Gitosudarmo, I. (2019). Peran Keterlibatan Produk Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kualitas Layanan Daring Terhadap Kepuasan Daring. *Buletin Studi Ekonomi*, 24(2), 288–303.
- Kapur, K., Paul, R., & Gupta, R. K. (2013). Personality and its impact on global virtual team performance. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 6(4), 410. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2013.054251>
- Lauring, J., Drogendijk, R., & Kubovcikova, A. (2022). The role of context in overcoming distance-related problems in global virtual teams: an organizational discontinuity theory perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 33(21), 4251–4283. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1960584>

- Liman, W., & Idulfilastri, R. M. (2022). Peran Kolaborasi Sebagai Mediator Pada Hubungan Knowledge Sharing Dengan Efektivitas Tim Virtual. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 157. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.15436.2022>
- Magnusson, P., Schuster, A., & Taras, V. (2014). A process-based explanation of the psychic distance paradox: Evidence from global virtual teams. *Management international review*, 54, 283-306.
- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., & Salas, E. (2017). Communication in virtual teams: A conceptual framework and research agenda. *Human resource management review*, 27(4), 575-589.
- Maznevski, M. L., Chudoba, K. M., & Robey, D. (2000). Bridging Space Over Time: Global Virtual Team Dynamics and Effectiveness (Vol. 11, Issue 5).
- Mulyani. (2016). Tim Virtual(Mulyani) *Buletin Bisnis & Manajemen*. 02(02), 1–16.
- Nur'aïini, L. F., & Arifin, B. S. (2021). PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (Efektifitas dan Potensi Kinerja Kelompok). *Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 1(2), 32–45.
- Observe Research Foundation (2020). www.orfonline.org/expert-speak/covid19-technology-dependence-and-stress-in-workers/
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Paul, R., Drake, J. R., & Liang, H. (2016). Global Virtual Team Performance: The Effect of Coordination Effectiveness, Trust, and Team Cohesion. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 186–202. <https://doi.org/10.1109/TPC.2016.2583319>
- Powell, A., Piccoli, G. and Ives, B. (2004) 'Virtual teams: a review of current literature and directions for future research', *The DATABASE for Advances in Information Systems*, Vol. 35, No. 1, pp.6–36.
- Puspitasari, K., Hendriani, W., Profesi, M. P., Psikologi, F., Airlangga, U., Psikologi, D., Psikologi, F., & Airlangga, U. (2019). 5347-29632-1-Pb (11). 4.
- Robert Jr, L. P. (2016, February). Monitoring and trust in virtual teams. In *Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing* (pp. 245-259).
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai* (Suyono, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Topaloglu, M., & Anac, A. S. (2021). Exploring Major Factors Affecting Virtual Team Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 107–114. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1071>
- Ünal, B. C. (2023). Influencing Factors of Team Effectiveness in Global Virtual Teams. *International Journal of Interactive Communication Systems and Technologies*, 12(1), 1–17. <https://doi.org/10.4018/ijicst.320522>
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/>
- Zaky, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis Dan Empiris. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316–326. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.25253>