

PENGARUH FAKTOR KEPERCAYAAN, KOMITMEN, KOMUNIKASI, DAN KOHESIVITAS TERHADAP KINERJA DOSEN TIM VIRTUAL

Octoberiaty Nababan, Universitas Kristen Satya Wacana

octoberiaty@gmail.com

Lieli Suharti, Universitas Kristen Satya Wacana

lieli.suharti@uksw.edu

ABSTRAK

Dalam masa pandemi Covid-19 saat ini, berbagai kegiatan dilakukan secara online. Demikian juga kegiatan kerja sama tim seperti rapat, koordinasi kerja dilakukan secara virtual, yang melahirkan konsep tim virtual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepercayaan, komitmen, komunikasi, dan kohesivitas terhadap kinerja tim virtual. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. Responden penelitian ini adalah dosen yang bekerja di salah satu universitas di Semarang. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, diperoleh 50 orang dosen yang menjadi responden penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dalam bentuk Google form yang penyebarannya melalui email responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil uji parsial bahwa kepercayaan, komitmen, komunikasi dan kohesivitas berpengaruh positif terhadap kinerja tim virtual dan secara simultan pengujian berpengaruh positif pada kinerja tim virtual.

Kata Kunci: Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Kohesivitas, Tim Virtual.

ABSTRACT

During the current Covid-19 pandemic, various activities are carried out online. Likewise, team collaboration activities such as meetings, work coordination are carried out virtually, which gave birth to the concept of a virtual team. This study aims to determine the effect of trust, commitment, communication, and cohesiveness factors on virtual team performance. This type of research is explanatory. The respondents of this research are lecturers who work at a university in Semarang. By using purposive sampling technique, obtained 50 lecturers who became respondents in this study. Data collection techniques used online questionnaires in the form of Google forms which were distributed via email respondents. Data analysis used multiple linear regression. The conclusion of this study is based on the results of the partial test that trust, commitment, communication and cohesiveness have a positive effect on the performance of the virtual team and simultaneously testing has a positive effect on the performance of the virtual team.

Keywords: Trust, Commitment, Communication, Cohesiveness, Virtual Team.

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 terjadi secara global dengan dimulainya pergeseran bisnis menjadi lebih sederhana yang terhubung secara digital dan otomatisasi dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang efisien dan efektif (Sundari, 2019). Teknologi mengubah cara kerja konvensional menjadi online atau daring atau virtual sehingga kerja sama terjalin antar individu dengan terbentuknya tim virtual (Puspitasari & Hendriani, 2019). Gambaran dari tim virtual yang dimaksud yaitu para anggota dari suatu tim dipisahkan oleh waktu dan ruang (kompasiana.com). Achmad (2020) dalam media SWAOnline mengemukakan bahwa tim virtual menjadi budaya baru bagi para pekerja yang biasanya menjalin komunikasi secara konvensional.

Untuk mencapai keberhasilan tim virtual maka perlu memperhatikan komunikasi antar tim, kepercayaan, kesadaran anggota dan motivasi dari dalam diri anggota tim. Penelitian Mulyani (2016) menunjukkan untuk mencapai efektivitas tim virtual ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu kepercayaan, komunikasi, kohesivitas, leadership dan sebagainya. Hal tersebut didukung penelitian Tan (2019) yang menemukan ada enam faktor yang mempengaruhi kinerja tim virtual di Malaysia yaitu *communication, cohesion, trust, relationship building, coordination* dan *reward*.

Menurut Praningrum & Febrianto (2019), kepercayaan merupakan kunci bagi kinerja karyawan karena kepercayaan memungkinkan kerja sama yang bersifat sukarela. Sulistiani et al., (2015) menyatakan bahwa kepercayaan muncul karena ada proses saling mempercayai satu sama lain dengan niat baik dan perilaku yang positif dengan waktu yang cukup lama. Peneliti Chan, (2014) juga menyatakan bahwa untuk dapat bekerja sama satu sama lain perlu bantuan dengan kondisi lingkungan yang saling percaya. Membangun kepercayaan dalam hubungan jangka panjang adalah suatu faktor yang penting untuk menciptakan loyalitas (Mukhsin, 2017). Kepercayaan ada ketika sebuah kelompok percaya pada sifat terpercayanya yang dipegang oleh individu bahwa ucapan seseorang dapat diandalkan (Masni et al., 2018) dan penelitiannya menemukan kepercayaan berpengaruh pada kinerja. Hardiani, (2018) mengemukakan kepercayaan mendorong kerja sama di organisasi dan meningkatkan perilaku saling membantu dan berkoordinasi. Selain itu Puspitasari & Hendriani, (2019) berpendapat bahwa kepercayaan dalam tim virtual dapat membuat anggota tim untuk bekerja sama di berbagai wilayah yang berbeda.

Nadapdap (2017) menyatakan perlunya sebuah komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Hidalgo-fern et al., (2019) mendefinisikan bahwa individu di dalam organisasi bersedia untuk menyerahkan segalanya dengan berkontribusi bagi kesuksesan organisasi, dimana sikap ini menciptakan perasaan memiliki dan sangat mempengaruhi keinginan individu untuk terus bekerja. Individu cenderung untuk bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi bahwa dirinya mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi tersebut serta kesetiaan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Pristiwati, 2018). Selain itu, komitmen juga dapat diartikan sebagai dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan anggota dalam bertahan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya

pada organisasi (Muis et al., 2018). Nathania, (2018) mengungkapkan peningkatan kinerja individu dan berkembangnya sebuah tim dipengaruhi adanya komitmen anggota tim. Hal ini senada dengan Sundari (2019) yang menemukan adanya komitmen dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja tim yang berkualitas. Keinginan seseorang untuk mau bekerja keras pada tugas dan tanggungjawabnya akan menciptakan kinerja yang baik (Putra & Ardana, 2016). Peneliti yang dilakukan Munizu (2017) dengan hasil temuan dimana dengan adanya komitmen yang kuat dapat mendorong untuk menghasilkan kinerja tim yang baik.

Salah satu prinsip dalam organisasi adalah kerja sama dan kerja sama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi antara seluruh pekerja yang melaksanakan organisasi (Lakoy, 2015). Alhadar, (2020) mendefinisikan komunikasi dapat dilakukan secara lisan atau tulisan dalam bentuk visual atau audio karena komunikasi adalah suatu proses menyampaikan informasi dari satu pihak ke pihak yang lain dengan berupa gagasan pikiran atau ide untuk menjalankan tujuan yang ingin dicapai. Fransiska & Tupti (2020) mendefinisikan komunikasi merupakan proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah, arahan, dan petunjuk dari individu kepada individu lain untuk melaksanakan tugas masing-masing anggota dengan baik.

Adanya komunikasi mempermudah apa yang harus dilakukan individu, sejauh mana individu melakukan melakukan tugas dan memperbaiki hasil yang diperoleh bila di bawah standar yang sudah ditetapkan. Maka makna dari pesan tersebut dapat diterima, diartikan dan terjadi pertukaran pesan serta hasil dari proses penyampaian pesan yang dilakukan (Ardiansyah, 2016). Pakpahan et al., (2016) berpendapat bahwa komunikasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Panjaitan (2017) yang menemukan dengan komunikasi yang baik, penerapan fungsi manajemen di dalam organisasi dapat tercapai dan hasil penelitiannya menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh pada kinerja tim.

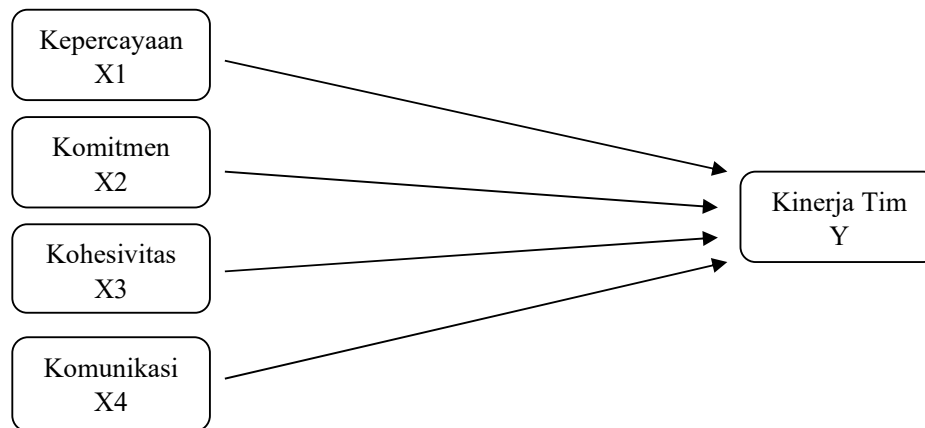
Di dalam kelompok, kohesivitas sangat penting karena dengan adanya kohesivitas menjadi alat pemersatu hubungan anggota agar terbentuk kelompok yang sukses (Hamdan, 2018). Cindoswari & Junep (2017) mendefinisikan kohesivitas sebagai kekuatan saling tarik menarik antar anggota kelompok sehingga mendorong anggota kelompok untuk tidak meninggalkan kelompok dan mau tinggal di dalam kelompok dengan kesediaan hati anggota. Di sisi lain kohesivitas juga dapat diartikan sebagai ketertarikan seseorang pada kelompok berdasarkan kejelasan tujuan kelompok, kejelasan keberhasilan pencapaian tujuan dan kerja sama antar anggota kelompok serta memandang kelompoknya lebih menguntungkan dibandingkan kelompok lain (Hamdan, 2018). Untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik maka perlu adanya kerja sama dan tindakan yang saling mendukung satu dengan yang lainnya (Fitri Fajriyanti, 2019). Bagian dari kohesivitas kelompok kerja dalam melaksanakan tugas, berupa perasaan kebersamaan sehingga keinginan untuk bekerja meningkat dalam mencapai tujuan kelompok (Putrianti, 2012). Hal tersebut juga didukung penelitian Hidayat et al., (2019), yang mengemukakan bahwa kohesivitas yaitu timbulnya kedekatan antar anggota tim dan tindakan saling mendukung dalam organisasi yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Pada situasi Covid-19 ini seluruh sektor kegiatan bisnis dan non bisnis dituntut untuk menggunakan teknologi informasi sebagai alat terhubungnya satu sama lain. Hal ini dirasakan oleh dunia pendidikan tinggi, yang mana sistem pembelajaran dan berbagai kegiatan di kampus diselenggarakan secara daring. Bagi kampus, bukan hal yang mudah untuk beradaptasi dalam mempertahankan kinerja dosen. Perubahan pola kerja menggunakan teknologi menuntut dosen untuk mampu menguasai teknologi. Tuntutan tersebut bertujuan untuk menjalankan proses kerja secara virtual yang merupakan situasi yang membuat dosen masuk pada situasi kerja yang mempengaruhi kinerjanya. Tetapi dengan kondisi saat ini, dengan melaksanakan berbagai kegiatan secara daring, para dosen harus tetap mencapai tujuan tim tanpa melihat jarak dan waktu. Pada penelitian Tan (2019) menemukan bahwa faktor kepercayaan, komunikasi dan kohesivitas yang mempengaruhi kinerja tim virtual di Malaysia. Penelitian ini dilakukan terhadap para dosen yang bekerja di salah satu perguruan tinggi di Semarang, Jawa Tengah. Untuk memudahkan proses kerja yang dilakukan secara tim, para dosen melakukan kegiatan kerja secara virtual seperti mengajar, rapat, seminar dan sebagainya dengan bantuan teknologi seperti Zoom, Google Meet, WhatsApp dan sebagainya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah: pertama, penelitian ini membuat model yang integratif dari berbagai variabel antededen kinerja tim virtual, yang sebelumnya diteliti secara sporadis. Kedua, penelitian ini dilakukan pada sektor pendidikan yaitu dosen-dosen sebuah perguruan tinggi, sedangkan penelitian terdahulu lebih banyak meneliti pada sektor industri atau perusahaan. Rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah: 1) apakah kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja tim virtual? 2) apakah komunikasi berpengaruh pada kinerja tim virtual? 3) apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja tim virtual? 4) apakah kohesivitas berpengaruh terhadap kinerja tim virtual?. Sehingga tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah: 1) untuk menguji pengaruh kepercayaan terhadap kinerja tim virtual. 2) untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja tim virtual. 3) untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja tim virtual. 4) untuk menguji pengaruh kohesivitas terhadap kinerja tim virtual. Secara teori, penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada sumbangan literatur dan manfaat yang praktis dalam menciptakan tim virtual pada suatu sektor pendidikan agar dapat meningkatkan kepercayaan, komitmen, komunikasi dan kohesivitas sehingga kinerja tim semakin meningkat dan tujuan dari tim virtual bisa tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka jenis penelitian ini adalah merupakan jenis penelitian kuantitatif. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner secara online, kuesioner dapat diakses dan diisi melalui *link* yang telah dikirimkan kepada responden. Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas yaitu kepercayaan (X1), komitmen (X2), komunikasi (X3) dan kohesivitas (X4) serta satu variabel terikat yaitu kinerja tim virtual (Y). Model penelitian diilustrasikan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Objek penelitian ini adalah tenaga kerja pendidikan yang bekerja dari rumah (*Work from Home*) pada saat pandemi Covid-19 dan terlibat aktif dalam virtual tim. Populasi dalam penelitian ini adalah 238 dosen aktif yang bekerja di salah satu universitas di Semarang. Penelitian ini semula menargetkan 100 responden, akan tetapi karena situasi pandemi jumlah responden yang bersedia berpartisipasi setelah penelitian di jalankan 3 bulan hanya berjumlah 50 orang, sehingga 50 dosen menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling yaitu voluntary response sampling dimana sampel merupakan individu yang sukarela mau menjadi bagian dalam penelitian ini. Responden berasal dari berbagai jurusan seperti Fakultas Psikologi, Fakultas Arsitektur dan Desain, Fakultas Hukum dan Komunikasi, Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ilmu dan Teknik Lingkungan, dan Fakultas Kedokteran.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden diketahui terdapat 22 responden atau 44% berjenis kelamin laki-laki dan 28 responden atau 56% berjenis kelamin perempuan. Keragaman responden berdasarkan umur yaitu 12 responden yang berusia antara 22-30 tahun (24%), 14 responden yang berusia antara 31-39 tahun (28%), 10 responden yang berusia antara 40-49 tahun (20%), dan 14 responden yang berusia di atas 50 tahun (28%).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Forms untuk memuat beberapa poin seperti identitas peserta dan beberapa pernyataan lain yang memiliki keterkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Skala yang digunakan untuk pengumpulan data dari tiap variabel menggunakan skala likert, dengan skala 1-5, mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik regresi berganda untuk menguji hipotesis. Sebelum menguji hipotesis, dilakukan uji keabsahan data melalui uji validitas dan uji reliabilitas sebagai pengujian kualitas data, serta uji asumsi klasik dengan asumsi model meliputi uji normalitas, uji multikolenearitas dan uji heteroskedastisitas, diperlukan sebelum melakukan uji hipotesis. Dari pengujian asumsi klasik

tidak ditemukan adanya multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Residual pada persamaan regresi berdistribusi normal yang artinya asumsi dasar kenormalan telah terpenuhi serta semua item pertanyaan valid dengan nilai $r > 0,30$ dan setiap variabel memiliki nilai cronbach alpha $> 0,70$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Seluruh variabel diukur dengan skala likert melalui pernyataan positif yang diajukan dalam kuesioner. Setelah data diperoleh, dilakukan perhitungan statistik untuk melihat nilai setiap item pertanyaan. Rentang skala likert diperoleh dengan rumus nilai maksimum dikurangi nilai minimum dan dibagi dengan nilai maksimum, sehingga diperoleh nilai interval 0,8.

Tabel 1. Rentang Kategori

Skala	Kategori
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi
3.41 – 4.20	Tinggi
2.61 – 3.40	Sedang
1.81 – 2.60	Rendah
1.00 – 1.80	Sangat Rendah

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Kepercayaan

No	Indikator	Rata-Rata
1	Saya yakin untuk berbagi informasi penting pada anggota	4.54
2	Saya terbuka dengan anggota dalam menyampaikan sesuatu	4.38
3	Saya yakin dapat bekerja sama dengan anggota	4.46
4	Saya yakin untuk tidak mengambil keuntungan dari anggota lain	4.54
5	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dalam tim ini dengan tepat	4.38
6	Saya memiliki keyakinan untuk menepati janji terkait tugas saya	3.54
Rata-rata		4.47

Berdasarkan hasil output uji deskriptif pada tabel 1 dan 2, nilai rata-rata variabel kepercayaan adalah 4.47 yang berada pada interval 4.21-5.00 dan tergolong sangat tinggi. Pada variabel kepercayaan, indikator pertama dan keempat memiliki skor rata-rata tertinggi yang sama yaitu 4.54, hal ini menunjukkan bahwa dosen memiliki keyakinan untuk berbagi informasi penting pada anggota lain dan memiliki keyakinan tidak mengambil keuntungan dari anggota lain. Skor terendah adalah 3.54, untuk pernyataan “Saya memiliki keyakinan untuk menepati janji terkait tugas saya dalam tim”.

Berdasarkan hasil output uji deskriptif di tabel 3, nilai rata-rata variabel komitmen adalah 4.48 berada pada interval 4.21-5.00 dan tergolong sangat tinggi. Pada variabel komitmen, indikator pertama memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4.64, hal ini menunjukkan bahwa dosen ingin mencapai tujuan

tim. Skor terendah adalah 4.28, untuk pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk bertahan bersama tim”.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen

No	Indikator	Rata-Rata
1	Saya ingin mencapai tujuan tim	4.64
2	Saya selalu ikut terlibat dalam pemecahan masalah di dalam tim	4.56
3	Saya tertarik dengan tugas-tugas yang dikerjakan tim	4.38
4	Saya memiliki keinginan untuk bertahan bersama tim	4.28
5	Saya merasa punya kewajiban untuk tetap terlibat dalam tim	4.46
6	Saya bangga bekerja dengan tim	4.54
Rata-rata		4.48

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi

No	Indikator	Rata-Rata
1	Saya selalu berdiskusi dengan pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam tim	4.38
2	Saya selalu berkoordinasi yang baik dengan sesama anggota tim dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam tim	4.44
3	Saya selalu bertegur sapa secara virtual dengan baik kepada pimpinan maupun sesama anggota tim	4.38
4	Saya menerima tugas yang diberikan tim sesuai dengan kemampuan saya	4.48
5	Saya nyaman berinteraksi dengan sesama anggota tim	4.46
Rata-Rata		4.43

Berdasarkan hasil output uji deskriptif di tabel 4, nilai rata-rata variabel komunikasi adalah 4.43 berada pada interval 4.21-5.00 dan tergolong sangat tinggi. Pada variabel komunikasi, indikator keempat memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4.48, hal ini menunjukkan bahwa dosen menerima tugas yang diberikan oleh timnya sesuai dengan kemampuan individu. Skor terendah adalah 4.38, dinyatakan dalam pernyataan “Saya selalu bertegur sapa secara virtual dengan baik kepada pimpinan maupun sesama anggota tim”

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Kohesivitas

No	Indikator	Rata-Rata
1	Saya tertarik untuk terlibat dengan tim secara utuh	4.40
2	Saya memiliki keinginan untuk berkumpul bersama tim secara konvensional	4.46
3	Saya senang bekerja sama dengan anggota tim	4.44
4	Tim berusaha menyelesaikan masalah secara bersama-sama di dalam tim	4.38
5	Para anggota tim selalu menjaga supaya tidak terjadi perpecahan	4.44
6	Anggota tim mempunyai rasa memiliki terhadap tim	4.36
Rata-rata		4.41

Berdasarkan hasil output uji deskriptif di tabel 5, nilai rata-rata variabel kohesivitas adalah 4.41 berada pada interval 4.21-5.00 dan tergolong sangat tinggi. Pada variabel kohesivitas, indikator kedua memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4.46, hal ini menunjukkan bahwa dosen memiliki keinginan untuk kumpul bersama tim secara konvensional. Skor terendah adalah 4.36, dinyatakan dalam pernyataan “Anggota tim mempunyai rasa memiliki terhadap tim”.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Tim

No	Indikator	Rata-Rata
1	Tim saya memenuhi tujuan kami	4.62
2	Tim saya bekerja secara efisien	4.56
3	Tim saya biasanya menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan	4.48
4	Tim saya menetapkan strategi untuk mencapai tujuan kami	4.52
5	Di dalam tim, ada kekompakan antar anggota	4.50
6	Anggota tim memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan	4.46
Rata-rata		4.52

Berdasarkan hasil output uji deskriptif di tabel 6, nilai rata-rata variabel kinerja tim adalah 4.52 berada pada interval 4.21-5.00 dan tergolong sangat tinggi. Pada variabel kinerja tim, indikator pertama memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4.62, hal ini menunjukkan bahwa tim dosen memenuhi tujuan mereka. Skor terendah adalah 4.46, dinyatakan dalam pernyataan “Anggota tim memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan mereka”.

Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian sudah di uji dengan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov test, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang artinya nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05 atau probabilitas pada X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y $0.200 > 0.05$. Maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi uji normalitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai VIF 3.183, 3.748, 3.620, dan $5.008 < 10$ dan memiliki nilai tolerance (TOL) 0.314, 0.267, 0.276, dan $0.200 > 0.1$ atau tidak kurang dari 0.1 yang berarti variabel independen tidak mengalami masalah multikolinearitas dalam penelitian dan data dinyatakan lulus uji. Uji heteroskedastisitas merupakan syarat lain yang harus dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dimana hasil nilai signifikansinya adalah 0.507, 0.954, 0.261, dan $0.114 > 0.05$ yang menunjukkan bahwa tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil koefisien determinasi di tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adjusted r-square sebesar 0.887 dalam arti bahwa proporsi pengaruh variabel indepen kepercayaan, komitmen, komunikasi dan kohesivitas terhadap kinerja tim virtual sebesar 88.7 persentase sedangkan

sisanya sebesar 11.3 persen (100-88.7) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,947 ^a	0,896	0,887	0,98284

Berdasarkan hasil output diatas hasil uji t parsial dapat dilihat pada tabel 7, Hipotesis 1 = Kepercayaan anggota tim berpengaruh terhadap kinerja tim virtual. Hasil penelitian menunjukkan nilai sig. variabel kepercayaan sebesar $0,013 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel sebesar $2,585 > 2,012$, hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja tim virtual. Hipotesis 2 = Komitmen berpengaruh terhadap kinerja tim virtual. Nilai sig. variabel komitmen sebesar $0,016 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel sebesar $2,492 > 2,012$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja tim virtual. Hipotesis 3 = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja tim virtual.

Tabel 7. Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	2,757	1,324		2,083	0,043
Kepercayaan	0,188	0,073	0,222	2,585	0,013
Komitmen	0,206	0,082	0,232	2,492	0,016
Komunikasi	0,289	0,108	0,244	2,670	0,011
Kohesivitas	0,280	0,090	0,334	3,102	0,003

Nilai sig. variabel komunikasi sebesar $0,011 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel sebesar $2,670 > 2,012$, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam tim memiliki pengaruh terhadap kinerja tim virtual. Hipotesis 4 = Kohesivitas tim terhadap kinerja tim virtual. Nilai sig. variabel kohesivitas sebesar $0,003 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel sebesar $3,102 > 2,012$, hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas dalam tim memiliki pengaruh terhadap kinerja tim virtual.

Tabel 8. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	374,551	4	93,638	96,936	0,000 ^b
Residual	43,469	45	0,966		
Total	418,020	49			

Berdasarkan ouput tabel 8, hasil uji f menunjukkan bahwa nilai sig. F (Statistic) sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan f hitung $> f$ tabel sebesar $96.936 > 2.57$. Artinya variabel kepercayaan, komitmen, komunikasi, kohesivitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim virtual.

Pengaruh Kepercayaan terhadap Kinerja Tim Virtual

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tim virtual terdukung dalam penelitian ini. Hasil temuan ini senada dan mendukung temuan penelitian oleh Munizu (2017), yang juga menemukan adanya pengaruh kepercayaan terhadap kinerja tim. Adanya unsur kepercayaan di dalam tim virtual dapat membuat semua anggota tim bekerja sama dengan baik walaupun tersebar di berbagai wilayah yang berbeda. Kepercayaan dapat menciptakan kerja sama pada suatu kondisi dimana seluruh anggota di dalam tim mampu untuk bergerak untuk menghasilkan kinerja yang positif bagi tim. Saat kondisi saling percaya satu sama lain maka anggota tim bersedia berbagi pengetahuan yang dimiliki. Menurut Raharso (2011), jika ada kepercayaan terhadap satu sama lain didalam tim, maka akan mudah membina kerja sama antar anggota tim kerja. Dari data statistic diskriptif variable kepercayaan ditemukan responden mengaku dapat bekerja sama dengan baik dari banyaknya informasi penting satu sama lain, ada saling keterbukaan antar rekan kerja sehingga anggota tim dapat menyelesaikan pekerjaan di dalam tim dengan tepat.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Tim Virtual

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja tim virtual juga terbukti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2019), yang menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tim. Penelitian Puspitasari & Hendriani, (2019) mengemukakan bahwa komitmen sangat berperan penting dan berpengaruh pada keberhasilan kinerja tim, dengan adanya komitmen yang kuat, maka anggota tim dapat mencapai tujuan tim. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dilihat dari kesediaan individu bertahan dalam tim untuk mencapai tujuan tim dengan keterlibatan anggota untuk memecahkan masalah dan memiliki rasa bangga terhadap tim serta memiliki rasa kewajiban untuk terlibat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang positif. Selain itu, penelitian ini menemukan dari data statistic diskriptif bahwa responden memiliki komitmen yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja yang positif pada tim virtual dalam penelitian ini berasal dari komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan tim.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Tim Virtual

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja tim virtual. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa komunikasi dalam tim memiliki pengaruh terhadap kinerja tim virtual. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sebelumnya oleh Panjaitan (2017) yang menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Mafra (2017) yang menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tim. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya bahwa dengan adanya komunikasi dapat meningkatkan kinerja responden peneliti. Hal ini menunjukkan dalam proses bekerja, komunikasi sangat diperlukan di dalam

tim bahkan mendorong antar sesama anggota dengan anggota, anggota dengan pemimpin untuk saling terbuka satu sama lain mengenai pekerjaan yang diperoleh. Komunikasi di dalam tim virtual merupakan proses kerja yang tidak mudah dijalankan karena dilakukan secara daring. Namun kegiatan koordinasi tim secara virtual tidak menjadi masalah jika ada komunikasi yang baik satu sama lain.

Pengaruh Kohesivitas terhadap Kinerja Tim Virtual

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kohesivitas berpengaruh positif terhadap kinerja tim virtual terbukti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Malik (2017) yang menemukan bahwa kohesivitas berpengaruh pada kinerja tim kerja. Hasil penelitian tersebut juga senada dengan temuan Larasati et al., (2018) bahwa kohesivitas tenaga pendidikan memiliki pengaruh positif pada kinerja tim. Hasil data statistik deskriptif juga mendukung bahwa kohesivitas yang tinggi dalam tim dapat membantu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tujuan tim. Kohesivitas berarti memiliki hubungan dan ikatan yang kuat antar sesama tenaga pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal. Kohesivitas dalam tim terbentuk melalui hubungan relasi yang terjalin antar sesama rekan kerja, dengan memiliki perasaan yang sama untuk menyatu dan memiliki tujuan yang sama juga untuk mencapai tujuan tim. Selain itu, bagian dari kohesivitas tim kerja dalam melaksanakan tugas, berupa perasaan kebersamaan sehingga keinginan untuk bekerja meningkat dalam mencapai tujuan tim.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian ini ditemukan bahwa faktor kepercayaan, komitmen, komunikasi dan kohesivitas berpengaruh positif terhadap kinerja tim virtual dosen di salah satu universitas di Semarang. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa ke empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didukung semua. Unsur unsur pembentuk tim kerja yang umum seperti komunikasi yang baik, adanya kohesivitas, kepercayaan dan komitmen terbukti juga berlaku pada tim virtual yang sebagian besar aktivitas tim dilakukan secara daring.

Penelitian ini tidak dipungkiri juga memiliki beberapa keterbatasan. Proses pengurusan izin penelitian yang panjang menjadikan pelaksanaan penelitian ini mundur 1 tahun dari rencana waktu semula. Situasi pandemi juga tidak memungkinkan peneliti untuk melakukan kunjungan ke universitas yang diteliti untuk mendapatkan data yang lebih dalam dan detail. Selain itu, jumlah responden yang bersedia ikut berpartisipasi setelah penelitian dijalankan 3 bulan, hanya berjumlah 50 orang, separuh dari target semula yaitu 100 responden. Keterbatasan ini diharapkan perlu dijadikan perhatian pada saat menarik kesimpulan dari temuan penelitian ini.

Untuk penelitian ke depan dengan topik yang hampir sama, diharapkan dapat menambah variabel moderasi atau intervening seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, *reward system* dan sebagainya yang mungkin berpengaruh juga terhadap kinerja tim virtual. Selain itu, penelitian ke depan

dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak, juga dikembangkan pada sektor yang berbeda untuk menghasilkan model penelitian yang lebih bagus.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan studi terkait tim virtual, baik dalam memberikan wawasan dan referensi dan berguna bagi pembaca untuk menggunakan metode virtual dalam tim serta sumber pembelajaran untuk penelitian lebih lanjut tentang implikasi tim virtual di institusi pendidikan. Serta penelitian ini menjadi bahan evaluasi terhadap pengembangan sumber daya manusia baik dalam organisasi maupun institusi yang melaksanakan tugas dengan tim secara virtual dan sebagai bahan masukan atau saran bagi institusi atau organisasi di masa yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

- Alhadar, S. (2020). Pengaruh komunikasi camat terhadap peningkatan kinerja aparat di Kantor Camat Moutong Kapupaten Parigi Moutong. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII, 29–38. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.126>
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1713>
- Chan, F. P. J. M. (2014). The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 18(1), 92–106. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2013-0341>
- Cindoswari, A. R., & Junep, A. R. (2017). Pola komunikasi dan gaya kepemimpinan dengan kohesivitas kelompok paguyuban (Studi pada paguyuban etnis sunda babul akhirat di kota batam). *Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(2), 98–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/ilkom.v10i2.2517>
- Fitri Fajriyanti, Nurmala K Panjaitan, S. K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja kepuasan kerja karyawan di PT Bank BNI Syariah. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 455–465. <https://doi.org/https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.455>
- Hamdan, Y. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik. *Khazanah Akademia*, 02(01), 39–51.
- Hardiani, A. D. (2018). Pengaruh kepercayaan Organisasional dan komitmen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Studi pada karyawan PT PLN persero distribusi jawa barat area bekasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 1–9.

- Hidalgo-fernandez, A., Mero, N. M., Alcivar, M. I. L., & Cruz, F. G. S. (2019). Analysis of organizational commitment in cooperatives in Ecuador. *Organizational Commitment in Cooperatives in Ecuador*. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0180>
- Hidayat Dede Indra Taufik, Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh keterlibatan kinerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan (Suatu studi pada lembaga permasyarakatan kelas II-B ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1, 193–205.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9773>
- Larasati, M. M., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2018). “Pengaruh Kohesivitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Institut Pertanian Bogor.” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 207. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22470>
- Mafr, N. U. (2017). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang". *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.211>
- Malik, A. (2017). Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4).
- Masni, Ansir, & Sinarwati. (2018). Pengaruh knowledge sharing, kepercayaan, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (The effect of knowledge sharing, trust and work culture on performance of employees). *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi)*, 2(2), 43–53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v2i2.8042>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mukhsin, M. (2017). Pengaruh kepercayaan dan komitmen terhadap kualitas hubungan pada kinerja rantai pasokan (Studi kasus produksi dan distribusi dedak pada PD Sederhana). *Jurnal Manajemen*, 21(3), 454. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.262>

- Mulyani. (2016). Tim virtual dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerjasama dalam tim virtual. *Buletin Bisnis Dan Manajemen*, 02(02), 1–16. journal.stie-yppi.ac.id
- Munizu, M. (2017). Pengaruh kepercayaan, komitmen, dan teknologi informasi terhadap kinerja rantai pasokan (Studi kasus IKM pengolah buah markisa di kota makassar). *Jurnal Manajemen Dan Agribisnis*, 14(1), 32–42. <https://doi.org/10.17358/jma.14.1.32>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada warunk upnormal surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Pakpahan, G. E., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2016). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 2(2), 26–32. <https://doi.org/10.37403/maker.v2i2.44>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Praningrum, & Febrianto. (2019). Pengaruh knowledge sharing dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (BISMA)*, 13(3), 166–171. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/bisma.v13i3.8886>
- Pristiwati, M., & Sunuharjo, B. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 159–168.
- Puspitasari, K., & Hendriani, W. (2019). Tim virtual: faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.13841/j.cnki.jxsj.2013.01.021>
- Putra, I. P. O. S., & Ardana, K. (2016). pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kopi Bali Factory Tour Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2943–2971.
- Putrianti, F. G. (2012). Semangat kerja ditinjau dari kohesivitas kelompok kerja pada mitra pemasaran di KSB Regional V Yogyakarta. *Jurnal Spirits*, 3(1), 20–27. <https://doi.org/10.30738/spirits.v3i1.1122>

- Raharso, S. (2011). Kepercayaan dalam tim. *MANAJERIAL*, 10(19), 42–53.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya orrganisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i2.350>
- Sulistiani, F., Farida, N., & Widiartanto. (2015). Pengaruh kepercayaan, komitmen dan komunikasi terhadap retensi pelanggan dengan kepuasan sebagai variabel intervening (Studi pada nasabah bank BRI Unit Kartini Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*.
- Sundari, C. (2019). "Revolusi industri 4.0 merupakan peluang dan tantangan bisnis bagi generasi milenial di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers*, 555–563.
- Tan, C. K., T, R., Teoh, A. P., & Cheah, J.-H. (2019). Factors influencing virtual team performance in Malaysia. *Virtual Team Performance*, 48(9), 2065–2092. <https://doi.org/10.1108/K-01-2018-0031>
- Yuliana, F., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5041>

