

DINAMIKA HUBUNGAN KERJA TIM DALAM LINGKUNGAN VIRTUAL DI PT. MITRA TATA KERJA: PENDEKATAN PENERAPAN GROUNDED THEORY

Putri Kareena Nugis¹, Erika Navi Mariani², Nindya Kartika Kusmayati³
kareenanugis.kn@gmail.com¹, erikanavi01@gmail.com²,
nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id³
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi dinamika hubungan kerja tim dalam lingkungan virtual dengan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam konteks pandemi COVID-19, banyak organisasi beralih ke lingkungan kerja virtual untuk memfasilitasi kolaborasi tim yang efektif. Metode *Grounded Theory* digunakan untuk mengeksplorasi dinamika ini melalui wawancara mendalam dengan anggota tim di PT. Mitra Tata Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Trust* (34%), Komunikasi (36%), *Goal* (33%), *Commitment* (33%), *Leadership* (38%), *Technology* (40%), dan *Training* (33%) merupakan faktor kunci dalam efektivitas dan keberhasilan tim virtual. Kepercayaan (*Trust*) dan komunikasi yang efektif menjadi fondasi penting dalam memastikan kolaborasi yang lancar, sementara tujuan (*Goal*) yang jelas dan komitmen yang kuat membimbing aktivitas tim. Kepemimpinan (*Leadership*) yang baik diperlukan untuk mengelola kompleksitas dan keragaman anggota tim, sementara teknologi (*Technology*) memainkan peran sentral dalam mendukung operasi tim virtual. Pelatihan (*Training*) untuk mempersiapkan anggota tim dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, tim virtual dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien terutama dalam menghadapi tantangan yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19.

Kata kunci: Lingkungan Virtual, Hubungan Kerja Tim.

ABSTRACT

This research explores the dynamics of team working relationships in a virtual environment with a focus on the factors that influence them. In the context of the COVID-19 pandemic, many organizations are turning to virtual work environments to facilitate effective team collaboration. The Grounded Theory method was used to explore these dynamics through in-depth interviews with team members at PT. Work Management Partners. The research results show that Trust (34%), Communication (36%), Goals (33%), Commitment (33%), Leadership (38%), Technology (40%), and Training (33%) are key factors in effectiveness and success of virtual teams. Trust and effective communication are important in ensuring smooth collaboration, while clear goals and strong commitment support team activities. Good leadership (Leadership) is needed to manage the complexity and diversity of team members, while technology (Technology) plays a central role in supporting virtual team operations. Training (Training) to prepare team members with the necessary skills and knowledge. By paying attention to and managing these factors effectively, virtual teams can achieve optimal performance levels and achieve their goals more efficiently especially in facing the challenges caused by the COVID-19 pandemic.

Keywords: Virtual Environments, Team Working Relationship.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi kemajuan teknologi informasi berkembang secara pesat. Beberapa organisasi mulai beralih ke lingkungan kerja virtual guna memfasilitasi kolaborasi tim yang lebih fleksibel dan efisien. Penerapan kerja virtual menjadi semakin relevan terutama di Indonesia ketika pandemi COVID-19 mengubah lanskap bisnis secara signifikan. Pandemi ini telah memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi model kerja jarak jauh sebagai upaya untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan serta menjaga kelangsungan operasional. Di Indonesia, dampak pandemi COVID-19 terhadap dunia bisnis sangat dirasakan. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2020, menyatakan sekitar 88% perusahaan terdampak pandemi selama enam bulan terakhir dan pada umumnya dalam keadaan merugi. Data tersebut diperoleh dari survei online, yang mencakup penggunaan telepon dan email, terhadap 1.105 perusahaan yang dipilih secara acak dengan tingkat probabilitas sebesar 95% dan Margin of Error (MoE) sebesar 3,1% di 32 provinsi di Indonesia. Survei ini, yang dilakukan oleh Kemnaker bekerja sama dengan INDEF, menunjukkan bahwa lebih dari 90% perusahaan UMKM mengalami penurunan permintaan, produksi, dan keuntungan. Sektor yang paling terdampak adalah penyediaan akomodasi makanan dan minuman, serta real estate dan konstruksi (Kemnaker, 2020). Selain itu, kebijakan pembatasan sosial dan lockdown yang diterapkan pemerintah menyebabkan beberapa perusahaan terpaksa mengubah sistem bekerja dari yang awalnya luring menjadi daring. Banyak karyawan yang harus bekerja dari rumah dan bergantung pada teknologi untuk tetap terhubung dan berkolaborasi dengan rekan-rekan kerja. Sebagai akibatnya, lingkungan kerja virtual menjadi semakin penting dalam memfasilitasi hubungan kerja tim dan menjaga kelancaran operasional perusahaan. Aplikasi *Zoom Cloud Meetings* telah menjadi salah satu aplikasi pendukung *video conference* yang sangat populer di masa pandemi. Dengan menyediakan berbagai fitur seperti konferensi video, pertemuan *online*, obrolan, dan kolaborasi seluler, *Zoom* telah memudahkan komunikasi jarak jauh bagi individu dan organisasi di seluruh dunia. Salah satu keunggulan utama *Zoom* adalah kemampuannya untuk mendukung hingga 100 peserta dalam satu pertemuan secara bersamaan. Aplikasi ini tersedia dalam versi gratis dan berbayar, di mana perbedaan utamanya terletak pada durasi meeting dan jumlah peserta yang diizinkan.

Di Indonesia, penggunaan *Zoom* mengalami lonjakan yang signifikan selama masa pandemi. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2020, penggunaan *Zoom* meningkat hingga 67% dari awal tahun hingga pertengahan Maret. Pada tanggal 19 Maret 2020, jumlah pengguna *Zoom* di Indonesia mencapai 91.030, dan meningkat menjadi 257.853 pengguna pada tanggal 26 Maret 2020 (Purba dkk., 2021). Peningkatan ini dapat diatribusikan kepada berbagai faktor, termasuk akses gratis bagi pengguna, kemampuan berinteraksi lintas perangkat, serta kemudahan penggunaan dan tampilan antarmuka yang sederhana. Tingginya pilihan *Zoom* sebagai aplikasi *video conference* utama di Indonesia juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti ketersediaan fitur yang lengkap dan kemudahan penggunaan dibandingkan dengan aplikasi serupa. Dengan tampilan antarmuka yang sederhana dan intuitif, *Zoom* telah menjadi pilihan yang populer bagi masyarakat Indonesia dalam menjalankan kegiatan *video conference*, baik untuk keperluan pribadi maupun bisnis.

Tabel 1. Pengguna Aktif Aplikasi Online Meeting

Nama Layanan	Tanggal Penggunaan			
	28 Feb – 05 Maret	06 – 12 Maret	13 – 19 Maret	20 – 26 Maret
Zoom	8714	8985	91030	257853
Hangouts Meet	1448	1554	7917	10454
Skype	60614	60641	65875	17115

Nama Layanan	Tanggal Penggunaan			
	28 Feb – 05 Maret	06 – 12 Maret	13 – 19 Maret	20 – 26 Maret
Gisco Web Meeting	39893	4123	8257	8748
GoToMeeting	479	505	696	977

Sumber: Evandio (2020)

Namun, peralihan ke lingkungan kerja virtual juga membawa tantangan baru dalam mengelola dinamika hubungan kerja tim. Pengaturan baru ini menghadirkan tantangan dalam hal koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi yang efektif antar anggota tim yang terpisah secara geografis. Masalah-masalah seperti kesulitan berkomunikasi secara langsung, perasaan isolasi, dan kesulitan menjaga fokus dan produktivitas dapat muncul dalam lingkungan kerja virtual. Selama pandemi COVID-19, banyak organisasi mengalami perubahan budaya yang signifikan. Secara umum, terjadi percepatan dalam adopsi teknologi dan fleksibilitas dalam cara bekerja. Organisasi yang sebelumnya mungkin memiliki budaya yang lebih tradisional dan terpusat di kantor, sekarang lebih terbuka terhadap kerja jarak jauh dan kolaborasi virtual. Komunikasi menjadi lebih digital dan sering dilakukan melalui *platform online*, sementara pertemuan tatap muka digantikan dengan pertemuan virtual. Selain itu, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan juga semakin diperhatikan, dengan lebih banyak perusahaan yang menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja dan dukungan mental dan emosional bagi karyawan yang bekerja dari rumah. Pandemi telah mempercepat perubahan budaya organisasi menuju fleksibilitas, kolaborasi virtual, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Oleh karena itu, penelitian tentang dinamika hubungan kerja tim dalam lingkungan virtual menjadi semakin penting. Pemahaman yang mendalam tentang bagaimana interaksi antar anggota tim berkembang dalam lingkungan virtual dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola dan memfasilitasi kerja tim yang efektif. Dalam artikel ini, peneliti akan mengadopsi pendekatan Metode *Grounded Theory* guna mengeksplorasi dinamika hubungan kerja tim dalam lingkungan virtual khususnya di Indonesia dan mengidentifikasi faktor - faktor yang mempengaruhinya. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika ini, diharapkan dapat memberikan landasan bagi pengembangan strategi yang lebih efektif dalam mengelola kerja tim dalam konteks kerja virtual, terutama dalam menghadapi tantangan yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan Metode *Grounded Theory*. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menjelajahi fenomena dengan mendalam dan memahami konteks secara menyeluruh. Metode *Grounded Theory* merupakan pendekatan kualitatif yang digunakan untuk mengembangkan teori baru dari data yang terkumpul, tanpa adanya teori awal yang ditetapkan sebelumnya (AK & ZA, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian wawancara mendalam dengan anggota tim yang bekerja dalam lingkungan virtual.

Wawancara mendalam digunakan sebagai teknik pengumpulan data utama untuk mendapatkan wawasan yang kaya dan detail tentang pengalaman dan persepsi individu terkait dinamika hubungan kerja tim dalam lingkungan virtual. Dengan melakukan wawancara mendalam, peneliti dapat menggali pemikiran, perasaan, dan pengalaman yang mendasari interaksi dan kolaborasi di dalam tim secara lebih baik. Data yang terkumpul dari wawancara kemudian dianalisis secara induktif. Pendekatan induktif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data itu sendiri,

tanpa memaksakan kerangka atau teori yang ada sebelumnya. Dengan demikian, analisis data dilakukan dengan teliti dan sistematis untuk mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, dan pola-pola yang muncul dari narasi dan pengalaman para responden.

Selama proses analisis, peneliti terus-menerus memeriksa dan membandingkan data untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika hubungan kerja tim dalam lingkungan virtual. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk membangun teori atau model yang menjelaskan dan menggambarkan fenomena yang diamati. Dengan demikian, Metode Grounded Theory memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika kompleks dari hubungan kerja tim dalam konteks lingkungan virtual secara mendalam dan kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian diperoleh data berupa faktor yang mempengaruhi dinamika hubungan kerja tim dalam lingkungan virtual. Pada dasarnya komunikasi merupakan elemen kunci dalam hubungan kerja tim di lingkungan virtual. Temuan menunjukkan bahwa penggunaan berbagai alat komunikasi digital, seperti email, pesan instan, dan konferensi video, memengaruhi cara tim berinteraksi dan bekerja sama. Responden mengidentifikasi tantangan dalam mengkoordinasikan dan berkolaborasi di lingkungan virtual. Keterbatasan interaksi langsung dan perbedaan zona waktu menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tim. Hal ini dibuktikan dengan adanya wawancara mendalam menggunakan metode Grounded Theory dimana responden menentukan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tim melalui rentang angka dari satu hingga lima terhadap sepuluh responden di PT. Mitra Tata Kerja. Kategori yang dinilai berupa Trust, Komunikasi & Depth of Relationship, Commitment, Leadership, Technology, Goal & Understanding, dan Training

Karakteristik Responden

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki – laki	5
Perempuan	5
Total	10

- b. Berdasarkan Usia

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden
20 – 25 tahun	1
26 – 30 tahun	2
31- 35 tahun	4
36 – 40 tahun	2
41 – 45 tahun	1
Total	10

- c. Latar Belakang Responden Secara Keseluruhan

Tabel 4. Latar Belakang Responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Profesi	Pendidikan	Status
A	Perempuan	31 – 35	Pegawai Swasta	S2	K01
B	Laki-Laki	36 – 40	Pegawai Swasta	S1	K0

C	Perempuan	26 – 30	Pegawai Swasta	S1	K01
D	Perempuan	20 – 25	Pegawai Swasta	SMA	TK
E	Laki-Laki	31 – 35	Pegawai Swasta	S1	K02
F	Perempuan	31 – 35	Pegawai Swasta	S1	K02
G	Perempuan	26 – 30	Pegawai Swasta	S1	K01
H	Laki-Laki	31 – 35	Pegawai Swasta	S1	TK
I	Laki-Laki	36 – 40	Pegawai Swasta	S2	K02
J	Laki-Laki	41 – 45	Pegawai Swasta	S1	K02

Pembahasan

Tabel 5. Data Hasil Penelitian

Nama	Trust	Komunikasi	Goal	Commitment	Leadership	Technology	Training
A	3	3	3	3	4	4	3
B	4	4	4	4	4	5	4
C	3	3	3	3	3	4	3
D	3	3	3	3	3	3	3
E	3	4	4	3	5	5	3
F	3	3	3	3	3	3	3
G	4	5	3	4	4	4	3
H	4	4	4	4	4	4	4
I	4	4	3	3	5	5	4
J	3	3	3	3	3	3	3
	34	36	33	33	38	40	33

1. Trust

Dari data yang diperoleh *Trust* memiliki nilai sebesar 34% dari enam faktor lainnya. Kepercayaan merupakan salah satu elemen kunci dalam situasi sosial dan memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja organisasi (Saidah & Muhid, 2021). Dalam studinya, Cascio (1999) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang harus dimiliki oleh anggota tim virtual yang sukses, di antaranya adalah tingkat kepercayaan yang tinggi. Kepercayaan ini sering kali muncul ketika anggota tim merasa yakin bahwa rekan-rekan mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu. Lebih lanjut, kepercayaan dianggap sebagai faktor yang sangat krusial dan harus ada dalam tim virtual. Tanpa kepercayaan, tim virtual tidak akan efektif karena anggotanya tidak akan mau mengambil resiko tertentu (Halim, 2016).

2. Komunikasi & *Depth of Relationship*

Hubungan kerja tim tanpa komunikasi ibarat kopi tanpa gula. Segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi tentu terdapat sebuah koordinasi. Komunikasi tidak hanya saling berinteraksi namun juga menjalin sebuah kesepakatan dan kesepakatan. Dengan adanya komunikasi maka konflik, ketidaksepahaman, akan terhindar secara alami. Dari data yang diperoleh, komunikasi memiliki nilai sebesar 36% dari lima faktor lainnya. Dalam tim virtual yang terdiri dari berbagai latar belakang budaya dan geografis yang berbeda, perbedaan gaya komunikasi,

kebiasaan, dan pola komunikasi menjadi tantangan utama. Hal ini disebabkan oleh penyebaran geografis anggota tim virtual, yang mengakibatkan variasi bahasa, zona waktu yang berbeda, dan metode kerja yang beragam (Johnson et al., 2001). Oleh karena itu, pentingnya komunikasi menjadi sorotan utama dalam tim virtual. Dalam konteks ini, diperlukan adanya standar kesepakatan yang memungkinkan setiap anggota tim untuk menjalankan komunikasi dengan efektif. Ini termasuk pengaturan waktu komunikasi, pengiriman hasil pekerjaan, dan penggunaan sapaan-sapaan yang sesuai. Hal ini penting mengingat adanya beragam latar belakang budaya di antara anggota tim virtual, yang dapat mempengaruhi persepsi bahasa mereka secara berbeda. Dengan demikian, penetapan standar komunikasi yang jelas menjadi kunci untuk memastikan bahwa kolaborasi dalam tim virtual dapat berjalan lancar dan efisien.

3. *Goal, Commitment, dan Training*

Ketiga faktor tersebut memiliki bobot yang sama yakni 33%. Dalam hubungan kerja tim tentu memerlukan sebuah tujuan yang mendasar agar berjalan secara tegak lurus. Untuk mempertahankan hal tersebut tentu diperlukan yang namanya sebuah komitmen. Tujuan tanpa komitmen akan menjadi hal yang bersifat ambiguitas. Organisasi menyadari kebutuhan untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan, di mana visi, tujuan, dan hubungan kolaboratif menjadi sangat penting dalam membangun efektivitas tim virtual (Merkawati, 2019). Konsep *shared understanding* menjadi faktor yang paling mendasar, melebihi sekadar pemahaman tentang tujuan umum yang ingin dicapai. Merangkul anggota tim untuk peduli terhadap keseluruhan proses, bukan hanya kontribusi spesifik mereka, akan mendorong mereka menjadi lebih termotivasi untuk bekerja sama dan berkolaborasi guna mencapai hubungan yang efektif dalam tim virtual.

Selain tujuan, komitmen sangat erat hubungannya dengan kepercayaan. Komitmen tidak akan pernah muncul jika tidak ada kepercayaan yang terbangun di dalam tim. Tanpa adanya kepercayaan timbal balik yang saling dibangun, komitmen tidak dapat tercapai dalam kerjasama tim (Lasmi dkk., 2022). Pelatihan atau training merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan kerjasama tim. Anggota tim virtual memiliki kebutuhan untuk memperoleh pelatihan teknis terkait dengan alat-alat dan teknologi yang digunakan dalam kolaborasi online. Pelatihan ini membantu memastikan bahwa semua anggota tim memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi dengan efektif. Pelatihan juga dapat fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal yang diperlukan untuk berinteraksi secara efektif dalam konteks virtual. Ini termasuk memahami cara berkomunikasi secara jelas dan efisien melalui platform online, serta membangun pemahaman tentang nuansa komunikasi non-verbal yang terkadang dapat hilang dalam komunikasi virtual.

4. *Leadership*

Leadership menempati posisi kedua dengan nilai sebesar 38%. Kehadiran seorang pemimpin atau leader yang mampu memfasilitasi kebutuhan tim dalam tim virtual menjadi hal yang sangat penting (Merkawati, 2019). Dalam konteks kinerja tim virtual, kepemimpinan memiliki peranan sentral yang memengaruhi efektivitas dan kolaborasi tim secara keseluruhan. Seorang pemimpin atau leader yang mampu memfasilitasi komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan di antara anggota tim, serta mengelola perbedaan budaya dan kebiasaan individu dapat secara signifikan meningkatkan kinerja tim. *Leadership* yang kuat dalam tim virtual melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi

anggota tim, bahkan tanpa kehadiran fisik secara langsung. Pemimpin yang mempraktikkan komunikasi yang terbuka, mendukung, dan berorientasi pada tujuan bersama juga dapat membentuk iklim kerja yang positif dan produktif di dalam tim virtual, memungkinkan anggota tim untuk berkolaborasi secara efektif dan mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat mempercepat pertumbuhan kepercayaan dalam tim virtual (Ambarwati & Raharjo, 2018).

5. *Technology*

Technology berperan penting dalam dunia virtual. Terbukti dari hasil penelitian, teknologi menempati urutan pertama dengan total nilai sebesar 40%. Penggunaan dan penguasaan terhadap perangkat teknologi yang tepat merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah tim. Tim virtual tidak akan dapat berfungsi seperti saat ini tanpa adanya perangkat teknologi yang tersedia saat ini (Merkawati, 2019). Teknologi memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja tim virtual dengan menyediakan infrastruktur dan alat yang mendukung kolaborasi dan komunikasi efektif di antara anggota tim yang tersebar geografis. Penggunaan *platform* kolaborasi *online*, aplikasi pesan instan, konferensi video, dan alat manajemen proyek memungkinkan anggota tim untuk berbagi informasi, berkoordinasi, dan bekerja sama secara real-time, mengatasi hambatan geografis dan waktu. Teknologi juga memungkinkan akses fleksibel terhadap data dan sumber daya yang diperlukan untuk tugas-tugas, serta memfasilitasi pemantauan progres proyek secara terpusat. Namun, ketersediaan dan keandalan teknologi, serta tingkat keterampilan teknologi dari anggota tim, juga dapat memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan, sehingga penting untuk memilih dan mengelola teknologi dengan bijak demi mendukung produktivitas dan kolaborasi yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja tim virtual, faktor-faktor seperti *Trust*, *Komunikasi & Depth of Relationship*, *Goal*, *Commitment*, *Leadership*, *Technology*, dan *Training*, memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan tim. Kepercayaan dianggap sebagai elemen kunci yang memungkinkan anggota tim untuk bekerja secara efektif, sementara komunikasi yang efektif menjadi fondasi dalam memastikan kolaborasi yang lancar di tengah tantangan keterbatasan interaksi langsung dan perbedaan zona waktu. Tujuan yang jelas dan komitmen yang kuat menjadi landasan untuk memandu aktivitas tim, sementara kepemimpinan yang baik diperlukan untuk mengelola kompleksitas dan keragaman anggota tim virtual.

Teknologi memainkan peran sentral dalam mendukung operasi tim virtual, dengan kontinuitas eksplorasi dan penguasaan terhadap perkembangan terbaru yang mendukung produktivitas dan efisiensi. Terakhir, pelatihan menjadi penting untuk mempersiapkan anggota tim dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan virtual yang terus berkembang. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, tim virtual dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), Article 1.
- AK, W. W., & ZA, T. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory*. FTK Ar-Raniry

- Press.
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114–127.
- Evandio, A. (2020, April 1). *Penggunaan Aplikasi Video Conference di Indonesia, Zoom Pemenangnya?* <https://teknologi.bisnis.com/read/20200401/84/1221258/penggunaan-aplikasi-video-conference-di-indonesia-zoom-pemenangnya> *Bisnis.com*.
- Halim, M. P. (2016). Kajian Indikator Kepercayaan Konsumen Akan Online Review Pada Proses Keputusan Booking Hotel Secara Online. *Jurnal Akademika*, 13(1), 28–33.
- Kemnaker. (2020). *Analisis Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Perluasan Kesempatan Kerja dan Implikasinya*.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 34–50.
- Marliani, L. (2017). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 1–8.
- Merkawati, M. (2019). *Pengaruh Konflik Interaktif Dan Saling Ketergantungan Tugas Terhadap Persepsi Tim Virtual Dengan Kerjasama Sebagai Variabel Pemoderasi (Pada Kelompok Kkn 72 Universitas Atma Jaya Yogyakarta)* [PhD Thesis, UAJY].
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Purba, L. S. L., Afridika, S., & Junita, Y. (2021). Innovation in Using the Quizizz-Assisted Zoom Application in Chemistry Learning during the Covid-19 Pandemic. *Phenomenon : Jurnal Pendidikan MIPA*, 11(1).
- Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(2), 162–172.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.