

## PERAN KOLABORASI SEBAGAI MEDIATOR PADA HUBUNGAN KNOWLEDGE SHARING DENGAN EFEKTIVITAS TIM VIRTUAL

William Liman<sup>1</sup>, Rita Markus Idulfilastr<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: william707209207@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 30-12-2021, revisi: 28-30-2022, diterima untuk diterbitkan : 30-04-2022

### ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has changed many things in companies, especially in the way they work. New Ways of Working (NWW) is a term used to describe working conditions with flexible time and place provisions. Work is no longer limited to just one place, but can be anywhere other than the office. Work is no longer the same time, but the emphasis is on the number of hours worked. One of them is the formation of a virtual team. A virtual team is a work arrangement in which team members are geographically dispersed, have limited face-to-face contact, and work interdependently through the use of electronic communication media to achieve a common goal. Virtual teams link knowledge workers together over time and are limited by distance to combine efforts and achieve common goals. This study was structured to determine whether there is an effect of knowledge sharing on the virtual team mediated by collaboration. Respondents in this study were 60 employees of PT X located in Jakarta. Data obtained by questionnaire. Data processing using correlation and regression methods with the SPSS program. The test results found that the accepted hypothesis was proven by the effect of knowledge sharing on virtual teams mediated by collaboration ( $R=0.818$ ,  $p=0.00$ , Sig.  $R^2=65.2\%$ ). The conclusion of the study is that knowledge sharing affects virtual teams which are moderated by collaboration. Overall, the results of the study show that to build a virtual team, it is necessary to consider aspects of collaboration that act as a mediator.

**Keywords:** Collaboration, knowledge sharing, virtual team

### ABSTRAK

Pandemi Covid-19 merubah banyak sekali hal dalam perusahaan khususnya dalam cara bekerja. *New Ways of Working* (NWW) atau cara kerja baru merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kondisi bekerja dengan ketentuan tempat dan waktu yang fleksibel. Bekerja tidak lagi dibatasi hanya di satu tempat, tetapi dapat di tempat lain selain di kantor. Bekerja tidak lagi dengan waktu yang bersamaan, tetapi penekanannya pada jumlah jam kerjanya. Salah satunya dengan terbentuknya tim virtual. Tim virtual adalah pengaturan kerja di mana anggota tim tersebar secara geografis, memiliki kontak tatap muka yang terbatas, dan bekerja secara saling bergantung melalui penggunaan media komunikasi elektronik untuk mencapai tujuan bersama. Tim virtual menghubungkan pengetahuan pekerja bersama-sama dari waktu ke waktu dan dibatasi oleh jarak untuk menggabungkan upaya dan mencapai tujuan bersama. Penelitian ini disusun untuk mengetahui apakah ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap tim virtual tersebut yang dimediasi oleh kolaborasi. Responden dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT X yang berlokasi di Jakarta. Data diperoleh dengan kuesioner. Pengolahan data menggunakan metode korelasi dan regresi dengan program SPSS. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa hipotesis penelitian diterima, dibuktikan dengan adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap tim virtual yang dimediasi oleh kolaborasi ( $R=0,818$ ,  $p=0,00$ , Sig.  $R^2= 65,2\%$ ). Kesimpulan penelitian adalah *knowledge sharing* mempengaruhi tim virtual yang dimoderasi oleh kolaborasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan untuk membangun tim virtual perlu mempertimbangkan aspek kolaborasi yang berperan sebagai mediator.

**Kata Kunci:** Kolaborasi, *knowledge sharing*, tim virtual

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

*New Ways of Working* (NWW) atau cara kerja baru merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kondisi bekerja dengan ketentuan tempat dan waktu yang fleksibel (Blok et al., 2012). Bekerja tidak lagi dibatasi hanya di satu tempat, tetapi dapat di tempat lain selain di kantor. Bekerja tidak lagi dengan waktu yang bersamaan, tetapi penekanannya pada jumlah jam kerjanya. Semasa pandemik Covid-19, mengelola SDM perusahaan tidak lagi pada satu tempat di kantor yang sama atau bertatap muka. Tim kerja berada di tempat berbeda-beda dengan menggunakan media teknologi berbasis internet atau virtual. Hal ini menunjukkan adanya peralihan pengelolaan tim kerja, dari tim konvensional menjadi tim virtual.

Dulebohn dan Hoch (2017) menjelaskan tim virtual adalah pengaturan kerja di mana anggota tim tersebar secara geografis, memiliki kontak tatap muka yang terbatas, dan bekerja secara saling bergantung melalui penggunaan media komunikasi elektronik untuk mencapai tujuan bersama. Tim virtual menghubungkan pengetahuan pekerja bersama-sama dari waktu ke waktu dan dibatasi oleh jarak untuk menggabungkan upaya dan mencapai tujuan bersama (Bell & Kozlowski, 2002). Selama beberapa dekade terakhir, telah terjadi pertumbuhan pesat dalam penggunaan tim virtual oleh organisasi untuk mengatur pekerjaan dan tren ini diperkirakan akan terus berlanjut di masa depan. Kondisi ini tentunya memunculkan pertanyaan terkait efektivitas kinerja yang dilakukan oleh tim virtual. Kombinasi WFH (*Work from home*) dan WFO (*Work from Office*) yang ada tentunya akan mempengaruhi efektivitas tim. Di satu sisi sebagian pihak menilai WFH lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karena mampu mengurangi waktu yang terbuang di jalan.

Tim virtual diteliti berdasarkan *knowledge sharing* sesama anggota tim dengan memperhatikan kolaborasi anggota tim. Model ini diperoleh dari Alsharo et al. (2017) yang mengembangkan model penelitian efektivitas tim virtual. Efektivitas tim virtual yang menjadi variabel penelitian ini didapatkan dari hasil seberapa baik tim virtual dapat beroperasi sesuai dengan tujuannya. Memah et al. (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dengan adanya *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 38,7%. Oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan program *knowledge sharing* untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Tim virtual membutuhkan kolaborasi antar pihak agar kerjanya tetap efektif (Welschen et al., 2012). Kolaborasi sendiri merupakan kata kunci bagi perusahaan yang ingin tetap memimpin di lingkungan bisnis yang kompetitif. Memah et al. (2017) menyebutkan bahwa hasil terbaik antara *knowledge* serta efektivitas kinerja hanya dapat diperoleh melalui kolaborasi antar individu, antar unit, dan antar fungsi.

### Efektivitas Tim Virtual

Lurey dan Raisinghani (2001) menjelaskan bahwa tim adalah sekelompok orang yang memiliki tujuan atau sasaran yang sama dan berinteraksi satu sama lain dalam pengaturan organisasi yang lebih besar. Tidak seperti tim konvensional, tim virtual dapat tersebar dalam berbagai organisasi, ruang, dan waktu yang seringkali bersifat lintas fungsi. Akibatnya tim ini memiliki frekuensi bertemu langsung yang rendah dan harus mampu untuk berkolaborasi menggunakan perangkat komputer dan teknologi yang sedang berkembang. Efektivitas tim virtual yang dimaksud di penelitian ini adalah seberapa baik jalannya tim virtual yang terbentuk dalam mencapai tujuan tim dibentuk (Alsharo et al., 2017).

### **Knowledge Sharing**

*Knowledge sharing* dikonseptualisasikan menggunakan definisi dari Hooff dan Ridder (2004) bahwa *sharing* melibatkan pertukaran pengetahuan antara individu melalui tindakan memberikan dengan sukarela (donasi) pengetahuan dari pengumpulan pengetahuan. *Sharing knowledge* adalah tindakan "mengkomunikasikan kepada orang lain mengenai modal intelektual pribadi seseorang" (Hooff & Ridder, 2004). *Sharing* terjadi dua arah di antara rekan kerja, di mana karyawan bertukar pengalaman, pemikiran, keterampilan, dan pengetahuan terkait pekerjaan mereka untuk menciptakan dan membentuk kembali pengetahuan ke dalam konteks baru (Gupta et al., 2012). Dengan demikian, pengertian *knowledge sharing* adalah proses individu saling bertukar pengetahuan, baik implisit maupun eksplisit dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru dengan melibatkan dua proses utama, yaitu menyumbangkan pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan.

### **Kolaborasi**

Aram dan Morgan (1976) mendefinisikan kolaborasi dalam pengaturan kerja sebagai hubungan saling mempengaruhi antara orang-orang, komunikasi terbuka dan langsung terhadap resolusi konflik, serta dukungan untuk inovasi dan eksperimen. Aram dan Morgan (1976) juga menjelaskan dampak hubungan kolaborasi pada kinerja individu biasanya tidak terdokumentasi dengan baik, dimana profesionalitas kolaborasi yang tinggi harus mengarah pada peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja teknis. Meskipun pada prakteknya kolaborasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung, namun kolaborasi dapat mempengaruhi kinerja melalui variabel perantara seperti peluang.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap efektivitas tim virtual yang dimediasi oleh kolaborasi?

## **2. METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X yang bergerak di bidang finansial dengan jumlah 167 karyawan. Subjek penelitian dengan karakteristik karyawan sebagai berikut: (a) Karyawan tetap di PT X yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun (b) berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, (c) minimal 6 bulan melakukan kegiatan kantor dengan menggunakan fasilitas internet melalui media *on-line*, (d) bekerja melalui gabungan media *on-line* dan tatap muka. Subyek penelitian tidak ditujukan untuk karyawan yang berstatus *outsourc*e seperti *office boy*, supir, atau *security*. Jumlah subyek penelitian sebanyak 60 partisipan dan telah memenuhi ketercukupan sampel.

Penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan perusahaan X dengan menggunakan metode *non-probability* sampling atau pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih. Secara spesifik teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* dimana penelitian diambil secara acak tanpa memperhatikan strata dalam anggota populasi. Teknik penelitian ini dipilih karena semua pekerja perusahaan X mengalami pembagian waktu kerja *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO).

Penelitian ini merupakan studi inferensial dengan menggunakan desain kuantitatif non-eksperimental melalui pendekatan korelasional. Studi inferensial bertujuan untuk memprediksi

populasi melalui hasil sampel dengan melakukan uji hipotesis terhadap variabel-variabel penelitian. Desain kuantitatif merupakan desain penelitian yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan hubungan antar variabel dengan mendapatkan skor atau nilai yang dianalisis secara statistik dan dilakukan interpretasi berdasarkan hasil statistik tersebut. Variabel penelitian yang akan diuji hubungannya adalah Tim Virtual sebagai variabel dependen, *Knowledge Sharing* sebagai variabel independen, dan Kolaborasi sebagai variabel mediator.

Definisi operasional variabel efektivitas tim virtual adalah interaksi perilaku sekelompok orang yang memiliki tujuan atau sasaran yang sama dalam pengaturan organisasi dan memiliki frekuensi kontak tatap muka yang rendah serta berkolaborasi menggunakan perangkat komputer dan teknologi (Lurey & Raisinighani, 2001). Pengukuran variabel efektivitas Tim Virtual dilakukan dengan alat ukur original dari Alsharo et al. (2017) yang diturunkan dari pengukuran tim virtual efektif (Lurey & Raisinighani, 2001). Contoh butir "*Tim virtual saya diperlengkapi dengan peralatan dan teknologi yang cukup untuk menjalankan tugas kami*". Variabel Efektivitas Tim Virtual merupakan konstruk yang bersifat unidimensional dan dibangun oleh 8 butir positif. Apabila semakin tinggi skor yang diperoleh dari alat ukur ini maka semakin tinggi juga tingkat terjalinnya interaksi sesama tim virtual. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah skor yang diperoleh subjek dari alat ukur ini maka semakin rendah tingkat interaksi tim virtualnya.

Definisi operasional variabel *Knowledge Sharing* adalah perilaku pertukaran pengetahuan antara individu melalui tindakan memberikan dengan sukarela (donasi) pengetahuan dari pengumpulan pengetahuan (Hooff & Ridder, 2004). Pengukuran variabel *Knowledge Sharing* dilakukan dengan alat ukur original dari Alsharo et al. (2017) yang diturunkan dari pengukuran Phang et al. (2009). Contoh butir "*Saya meluangkan waktu untuk berbicara secara personal untuk membantu rekan kerja terkait permasalahan mereka dalam pekerjaan*". Variabel *Knowledge Sharing* merupakan konstruk yang bersifat unidimensional dan dibangun oleh 29 butir positif. Apabila semakin tinggi skor yang diperoleh dari alat ukur ini maka semakin tinggi juga tingkat terjadinya *Knowledge Sharing* sesama tim virtual. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah skor yang diperoleh subjek dari alat ukur ini maka semakin rendah tingkat *Knowledge Sharing* tim virtualnya.

Definisi operasional variabel Kolaborasi adalah pengaruh timbal balik antar pihak-pihak yang berkepentingan dengan berkomunikasi langsung dan terbuka untuk mencapai kesepakatan bersama. Pengukuran variabel kepercayaan dilakukan dengan alat ukur Alsharo et al. (2017) yang diturunkan dari alat ukur Alam dan Morgan. Contoh butir positif "*Anggota tim virtual saya, berkomunikasi dengan cara yang positif terhadap masing-masing anggota*". Contoh butir negatif "*Kolaborasi yang terjadi menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.*" Variabel Kolaborasi merupakan konstruk yang bersifat unidimensional dan dibangun oleh 4 butir positif dan 1 butir negatif. Apabila semakin tinggi skor yang diperoleh dari alat ukur ini maka semakin tinggi juga tingkat kolaborasi terhadap tim. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah skor yang diperoleh subjek dari alat ukur ini maka semakin rendah tingkat kolaborasi tim.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan kuesioner dengan skala 1 sampai 7. Penjelasan hasil penelitian bisa dilihat di tabel di bawah ini

**Tabel 1**

*Gambaran Data Variabel*

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Efektivitas Tim Virtual	3,14	6,71	5,624	0,794
<i>Knowledge Sharing</i>	3,00	6,85	5,295	0,989
Kolaborasi	2,50	7,00	5,521	1,001

Berdasarkan data yang diperoleh subjek dapat digolongkan menjadi tiga golongan berdasarkan *mean* empirik, yaitu subjek dengan kategori sedang yaitu skor subjek di bawah dari *mean* empiris dan Standar Deviasi ( $x < (mean-SD)$ ), kategori sedang yaitu skor subyek diantara skor batas bawah dan batas atas dari *mean* empiris dan Standar Deviasi ( $(mean-SD) < x < (mean+SD)$ ) dan kategori tinggi yaitu skor subjek di atas dari *mean* empiris dan Standar Deviasi ( $x < (mean+SD)$ ). Pada variabel efektivitas tim virtual, skor kategori rendah mempunyai rentang  $< 4,830$ , kategori sedang  $4,830$  sd  $6,418$  dan kategori tinggi  $> 6,418$ ; variabel *Knowledge Sharing*, skor kategori rendah mempunyai rentang  $< 4,306$ , kategori sedang  $4,306$  sd  $6,283$  dan kategori tinggi  $> 6,283$ ; variabel Kepercayaan skor kategori rendah mempunyai rentang  $< 4,772$ , kategori sedang  $4,772$  sd  $6,494$  dan kategori tinggi  $> 6,494$ ; variabel Kolaborasi skor kategori rendah mempunyai rentang  $< 4,514$ , kategori sedang  $4,514$  sd  $6,527$  dan kategori tinggi  $> 6,527$ . Jika dibandingkan antara ke empat variabel diperoleh rentang skor kategori tinggi yang paling besar nilainya berada pada variabel kolaborasi, artinya subyek banyak memiliki kolaborasi yang tinggi dibandingkan variabel lainnya. Selanjutnya, rentang skor kategori rendah yang paling kecil nilainya berada pada variabel *knowledge sharing*. Artinya subyek lebih sedikit melakukan *knowledge sharing* dibandingkan variabel lainnya.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Komologrov- Smirnov Test* dengan teknik Monte-Carlo diperoleh bahwa Efektivitas tim virtual dan *Knowledge sharing* berdistribusi normal dengan nilai  $p > 0,05$  dan variabel Kolaborasi tidak terdistribusi normal. Penjelasan dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**

*Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test-Signifikansi Monte Carlo*

Variabel	Monte Carlo Sig.	Penjelasan
Efektivitas Tim Virtual	0,369	Distribusi Normal
<i>Knowledge Sharing</i>	0,395	Distribusi Normal
Kolaborasi	0,046	Distribusi Tidak Normal

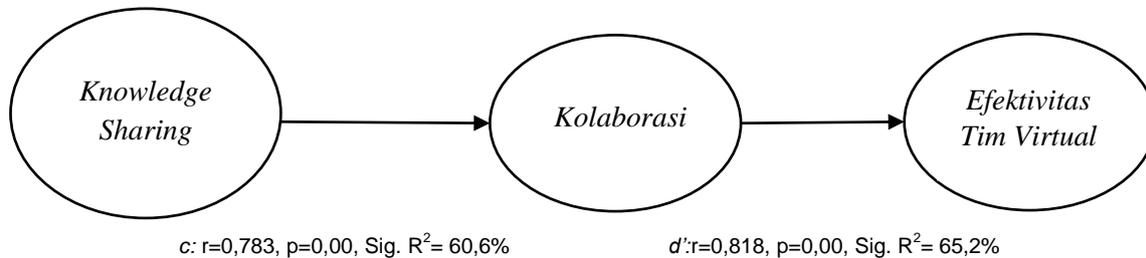
Khusus untuk variabel Kolaborasi dilanjutkan pengolahan data kenormalan dengan menggunakan data residual, yaitu besarnya penyimpangan data terhadap garis regresinya. Hasilnya menunjukkan variabel Kolaborasi berdistribusi normal dengan nilai  $p = 0,756$  ( $p > 0,05$ ).

Dengan demikian ke tiga variabel terdistribusi normal dan pengujian hubungan antara variabel-variabel penelitian menggunakan statistik parametrik. Hasil pengujian menunjukkan kolaborasi sebagai mediator pada hubungan *knowledge sharing* dan tim virtual mempunyai hubungan kuat yaitu  $0,818$  ( $sig < 0,05$ ). Disamping itu, efektivitas tim virtual telah mampu diprediksi dengan

kontribusi sebesar 65,2% oleh *knowledge sharing* dan kolaborasi yang berperan sebagai mediator.

### Gambar 1

Hasil Uji Hipotesis



Berdasarkan pengujian hipotesis tahap 1 dan tahap 2, hipotesis diterima. Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Efektivitas Tim Virtual yang dimediasi oleh Kolaborasi.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap efektivitas tim virtual yang dimediasi oleh kolaborasi. Peralihan dari tim tradisional menjadi tim virtual di PT X terbukti para anggota tim mau berbagi informasi dengan keterbatasan yang ada. Pada awalnya, kontribusi *knowledge sharing* sebelum ada mediator kepercayaan sebesar 60,6% dan kemudian memperkuat kolaborasi tim yang terbentuk, dan akhirnya, memperkuat efektivitas tim virtual dengan adanya kontribusi sebesar 65,2%. Dalam penelitian ini, *trust* tidak dimasukkan namun tetap dipertimbangkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Thomson dan Perry (2006) dengan wawancara terhadap 20 direktur organisasi menghasilkan definisi kolaborasi yaitu proses di mana pihak otonom berinteraksi melalui negosiasi formal dan informal, bersama-sama menciptakan aturan dan struktur yang mengatur hubungan mereka melalui cara bertindak atau memutuskan masalah yang menyatukan mereka. Sedangkan menurut Lurey dan Raisinghani (2001) tim adalah sekelompok orang yang memiliki tujuan atau sasaran yang sama dan berinteraksi satu sama lain dalam pengaturan organisasi yang lebih besar. Interaksi tim virtual hampir selalu dibantu oleh teknologi komunikasi berbasis komputer dan internet yang berdampak pada mengubah pola kerja, pengambilan keputusan, dan hubungan antara individu yang terlibat dalam pekerjaan. Ke dua definisi ini menjelaskan bahwa diperlukan adanya kolaborasi pada tataran individual terlebih dulu, baru kemudian baru terbentuk kelompok yang mempunyai tujuan bersama. Oleh karena itu pada penelitian ini mempertimbangkan kolaborasi sebagai mediator pada hubungan *knowledge sharing* terhadap tim virtual. Hasil penelitian memperlihatkan adanya peran mediator kolaborasi yang meningkatkan kontribusi *sharing knowledge* terhadap tim virtual sebesar 65,2%.

Ditinjau dari butir yang membangun efektivitas tim virtual dan ternyata butir “Anggota tim ditanyai pendapatnya ketika tim awal terbentuk” dan butir “Dalam merancang terbentuknya tim ini, tujuan tim dipertimbangkan dengan hati-hati” merupakan butir dengan nilai korelasi rendah

dibandingkan butir lainnya yaitu  $R = 0,301$  dan  $R = 0,337$ . Hasil ini sesuai dengan keadaan sebenarnya, dibentuknya tim virtual di PT X dalam situasi yang tidak memungkinkan ada persiapan untuk menjadi tim virtual. Pertimbangan dibentuknya tim virtual adalah tetap dapat berinteraksi dengan cepat dan mematuhi Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 dan Pasal 9 Ayat 2 Peraturan Gubernur Nomor 88 Tahun 2020 terkait pembatasan jumlah karyawan perkantoran. Sedangkan butir dengan korelasi terbesar ( $r = 0,693$ ) mengenai “*Tim saya memenuhi tujuan bisnisnya*”. Artinya walaupun bekerja dengan tim virtual, namun karyawan PT X berpegang pada tujuan bisnis yang harus dicapai.

## Saran

Globalisasi dan digitalisasi merupakan faktor yang tidak dapat dihindari di masa depan. Oleh karena kajian ilmu yang kaitannya dengan teknologi menjadi perlu diperhatikan dalam hal ini, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian tim virtual dengan interaksi manusia dengan melibatkan teknologi dan melibatkan multi-kultur merupakan kajian yang memberikan manfaat bagi masa depan.

Saran praktis bagi PT X agar dapat membangun efektivitas tim virtual dengan baik diperlukan etika kegiatan tim virtual dengan tujuan keamanan perusahaan. Artinya ditetapkan bersama aturan-aturan perusahaan yang menyangkut keamanan perusahaan. Selain itu agar tercapai tim virtual yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan perlu adanya kepercayaan kognitif. Maksudnya kepercayaan yang dasarnya dilihat dari hasil kerja yang telah dicapainya. Hal ini perlu disampaikan kepada anggota tim agar mereka tahu dasar penilaian anggota tim virtual. Kolaborasi menjadi hal penting, artinya jika anggota tim kurang berinteraksi atau berhubungan maka sulit baginya untuk diketahui kolaborasinya. Oleh karena itu komunikasi menjadi hal penting.

## Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan Terima kasih penulis sampaikan kepada keluarga, dosen-dosen, dan rekan-rekan yang sudah membantu mewujudkan penelitian ini.

## REFERENSI

- Aram, J. D., & Morgan, C. P. (1976). Role of project team collaboration in R&D performance. *Management Science*, 22(10), 1127–1137. <https://doi.org/10.1287/mnsc.22.10.1127>
- Alsharo, M., Gregg, D., & Ramirez, R. (2017). Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust. *Information and Management*, 54(4), 479–490. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.10.005>
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. J. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. *Group and Organization Management*, 27(1), 14–49. <https://doi.org/10.1177/1059601102027001003>
- Blok, M. M., Groenesteijn, L., Schelvis, R., & Vink, P. (2012). New ways of working: Does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes?. *Work*, 41(1), 5075–5080. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0800-5075>
- Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(4), 569–574. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.004>
- Gupta, B., Joshi, S., & Agarwal, M. (2012). The effect of expected benefit and perceived cost on employees' knowledge sharing behavior: A study of it employees in India. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 3(1), 8–19. <https://doi.org/10.15388/omee.2012.3.1.14272>

- Lurey, J. S., & Raisinghani, M. S. (2001). An empirical study of best practices in virtual teams. *Information and Management*, 38(8), 523–544. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(01\)00074-X](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(01)00074-X)
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Page 1 jurnal administrasi bisnis. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1–9.
- Phang, C. W., Kankanhalli, A., & Sabherwal, R. (2009). Usability and sociability in online communities: A comparative study of knowledge seeking and contribution. *Journal of the Association for Information Systems*, 10(10), 721-747. DOI:10.17705/1jais.00210
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). Collaboration Processes: Inside the Black Box. *Public Administration Review*, 66(s1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00663.x>
- Hooff, B. V. D., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Welschen, J., Todorova, N., & Mills, A. (2012). An investigation of the impact of intrinsic motivation on organizational knowledge sharing. *International Journal of Knowledge Management*, 8(2), 23–42. <https://doi.org/10.4018/jkm.2012040102>