



ABSTRAK

Relasi yang terjalin antar karyawan saat ini banyak mengalami perubahan yang cukup signifikan. Awalnya relasi terbentuk melalui interaksi langsung pada tim tradisional. Namun, dalam beberapa dekade ini relasi yang terjalin tidak hanya terjadi secara langsung tetapi bisa juga terjadi karena di mediasi oleh teknologi dan jaringan seperti pada tim virtual. Perubahan dari tim tradisional ke arah tim virtual mengakibatkan adanya perubahan dinamika relasi yang terjadi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan teori dinamika kelompok tim virtual pada startup. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif dengan pendekatan *grounded theory*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam dan observasi. Partisipan yang terlibat sebanyak 18 partisipan dari 17 startup digital. Penelitian ini menemukan *selective coding* yaitu orientasi pada solusi yang dapat dijelaskan melalui alur dinamika dari 10 kategori yang dibagi kedalam tiga tahapan sistemik *input*, proses, dan *output* yaitu: preferensi organisasi, preferensi personal, *voluntary task assignment*, kelompok kecil, *“update culture”*, manajemen terbuka, *back to back*, peralihan instan, rasa memiliki kelompok, dan kinerja. Tim virtual berorientasi pada solusi menawarkan output dari hasil relasi positif seperti efektivitas pencapaian target kerja tepat waktu dan efisiensi. Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran awal bagi perusahaan yang ingin membentuk tim virtual dan membuat sistem manajemen tim virtual dengan mempertimbangkan kategori-kategori yang muncul guna mendukung pencapaian kinerja perusahaan.

Kata kunci: Dinamika Kelompok, Tim Virtual, Interdependensi Virtual



ABSTRACT

The relationship that exists between employees is currently undergoing many significant changes. Initially the relationship was formed through direct interaction on traditional teams. However, in recent decades the relationships that have been established have not only occurred directly but can also occur because they are mediated by technology and networks such as in virtual teams. The change from traditional teams to virtual teams resulted in changes in the dynamics of relationships that occurred. Therefore, this study aims to develop a theory of virtual team group dynamics at startup. The research method used is a qualitative method with a grounded theory approach. Data collection was carried out by means of in-depth interviews and observation. The participants involved were 18 participants from 17 digital startups. This study found selective coding, namely orientation towards solutions which can be explained through the dynamic flow of 10 categories which are divided into three systemic stages of input, process and output, namely: organizational preferences, personal preferences, voluntary task assignments, small groups, "update culture", open management, back to back, instant transitions, group belonging, and performance. Solution-oriented virtual teams offer positive relationship outcomes such as effectiveness, timely work goals and efficiency. The implications of this research can be used as an initial description for companies that want to form virtual teams and create virtual team management systems by considering emerging categories to support corporate performance temptations.

Keywords: Group Dynamic, Virtual Team, Virtual Interdependence