

EFEKTIVITAS TIM KERJA PADA BERBAGAI ORGANISASI : STUDI LITERATUR REVIEW

Graciela Martha Putri¹, Rahma Widya Rayhana², Intan Adawiyah Syafara³

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia ^{1,2,3}

Email: 25120664122@mhs.unesa.ac.id¹, 25120664130@mhs.unesa.ac.id²,
25120664137@mhs.unesa.ac.id³

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 5 Bulan : Mei Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Teamwork success is a key factor contributing significantly to an organization's success in achieving its strategic goals. This study aims to systematically and comprehensively examine the various factors influencing teamwork effectiveness in various types of organizations through a literature review approach. The method used was a systematic literature review of scientific articles published between 2021 and 2026, retrieved from trusted academic databases, including Google Scholar, Scopus, and Garuda. This study found that teamwork effectiveness is influenced by several key dimensions, such as team solidarity, interpersonal communication quality, leadership style, clarity of roles and responsibilities, and a supportive organizational culture. Findings from various organizational contexts, including the public sector, the private sector, and nonprofit organizations, indicate that despite differences in characteristics across organizations, the patterns of determinants of teamwork effectiveness show significant similarities. However, contextual factors such as organizational scale, industry sector, and team member diversity have been shown to significantly influence the relationships between these variables. This study concludes that effective team building requires a holistic and integrative approach, simultaneously considering both internal team dynamics and structural support within the organization. The practical implications of this research are expected to be a scientific reference for leaders, managers, and organizational practitioners in designing and implementing more effective and sustainable team management strategies.</i></p> <p>Keyword: teamwork effectiveness, team dynamics, organization, literature review, team leadership</p>
Abstrak	<p>Keberhasilan kerja tim merupakan faktor utama yang berkontribusi besar terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuan strategisnya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara sistematis dan menyeluruh berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tim di berbagai jenis organisasi melalui pendekatan tinjauan pustaka. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka sistematis dari artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2021-2026, yang diambil dari basis data akademik yang terpercaya, termasuk Google Scholar, Scopus, dan Garuda. Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas kerja tim dipengaruhi oleh beberapa dimensi kunci, seperti solidaritas tim, kualitas komunikasi antarpribadi, gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan tanggung jawab, serta budaya organisasi yang mendukung. Temuan dari berbagai konteks organisasi, termasuk sektor publik, sektor swasta, dan organisasi nirlaba, menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan karakteristik di antara organisasi, pola penentu efektivitas kerja tim menunjukkan kesamaan yang signifikan. Namun, faktor konteks seperti skala organisasi, sektor industri, dan keanekaragaman anggota tim terbukti memiliki pengaruh besar dalam mengubah hubungan antar variabel ini. Penelitian ini menyimpulkan</p>

bahwa pembangunan tim yang efektif memerlukan pendekatan yang holistik dan integratif, dengan mempertimbangkan secara bersamaan dinamika internal tim dan dukungan struktural dari organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi para pemimpin, manajer, dan praktisi organisasi dalam merancang serta menerapkan strategi manajemen tim yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *efektivitas tim kerja, dinamika tim, organisasi, literatur review, kepemimpinan tim*

A. PENDAHULUAN

Kinerja kelompok kerja merupakan aspek krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi di berbagai sektor, mulai dari pendidikan, dunia bisnis, sampai pemerintah. Dalam konteks yang semakin kompleks dan kompetitif, keberhasilan organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi dan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga pada seberapa baik kolaborasi serta interaksi antara anggota tim. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara bersamaan memiliki peranan besar dalam peningkatan kinerja karyawan (Rheina Oktiviani et al. , 2024). Selain itu, hasil dari berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas tim secara konsisten berkontribusi pada kesuksesan organisasi di banyak bidang (Ariska Amelia Velandia et al. , 2025).

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai elemen penting yang membantu kelangsungan kelompok. Secara umum, faktor-faktor ini dibagi menjadi dua kategori: internal dan eksternal. Faktor internal mencakup hal-hal seperti kepemimpinan, komunikasi, keterampilan anggota, kejelasan tugas, dan pengelolaan konflik, sementara faktor eksternal mencakup budaya organisasi, sistem insentif, dan dukungan sumber daya. Di antara semua faktor tersebut, kepemimpinan dan komunikasi selalu menjadi prediktor utama. Kepemimpinan yang dilengkapi dengan keterampilan kognitif, sosial, dan emosional terbukti meningkatkan kepuasan dan kinerja anggota tim (Wibowo dan Tjahjono, 2023). Di sisi lain, interaksi yang berlangsung secara vertikal, horizontal, dan diagonal berfungsi untuk memperjelas tugas dan menyelaraskan tujuan kerja (Rahman et al. , 2025). Aspek emosional juga berperan penting dalam kolaborasi; pemimpin dan anggota dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dalam mengatasi stres interpersonal dan membangun hubungan kerja yang positif (Coronado-Maldonado dan Benítez-Márquez, 2023). Selanjutnya, manajemen konflik yang didukung oleh komunikasi terbuka memungkinkan perbedaan pandangan dimanfaatkan sebagai sumber inovasi (Safira et al. , 2025).

Kepercayaan antarpribadi merupakan variabel yang sering terlupakan, tetapi sangat penting dalam membangun efektivitas tim. Penelitian oleh Pratama dan Kurniawan (2022)

menunjukkan bahwa kepercayaan berfungsi sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara komunikasi yang efektif dan kinerja keseluruhan tim. Sejalan dengan temuan ini, Siagian dan Cahyono (2021) mendapati bahwa tingkat komitmen kolektif yang tinggi di sektor publik memperkuat stabilitas kelompok dan mengurangi konflik antar pribadi. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti kepercayaan dan komitmen perlu mendapat perhatian yang setara dengan aspek struktural seperti sistem penghargaan dan distribusi peran.

Kohesivitas tim juga menjadi elemen penting yang menentukan sejauh mana sebuah tim dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Lestari et al. (2023) menunjukkan bahwa tim yang memiliki kohesi tinggi di industri manufaktur cenderung lebih produktif, terutama bila ditunjang oleh budaya organisasi yang mendukung kolaborasi. Selain itu, keberagaman anggota tim bisa menjadi keunggulan strategis jika dikelola dengan baik. Nugroho et al. (2022) menemukan bahwa keberagaman fungsional dapat meningkatkan kreativitas tim di perusahaan teknologi, meskipun memerlukan pengelolaan yang hati-hati agar tidak menimbulkan konflik. Oleh karena itu, pengelolaan keberagaman menjadi kompetensi yang sangat penting bagi pemimpin tim di era modern ini.

Dimensi keselamatan psikologis berpengaruh pada kinerja tim, terutama dalam situasi organisasi yang rumit. Hidayat dan Suhartono (2024) mengungkapkan bahwa suasana yang mendukung secara psikologis mendorong anggota tim di sektor kesehatan untuk saling berbagi informasi dengan bebas dan melaporkan kesalahan dengan inisiatif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan. Budaya organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting; Anggraeni et al. (2023) menyatakan bahwa budaya yang mengedepankan kolektivisme dan keterbukaan informasi di institusi pendidikan tinggi berkontribusi positif terhadap terciptanya iklim kerja tim yang efisien.

Era digital menghadirkan tantangan baru bagi kinerja tim. Wulandari dan Prabowo (2024) menunjukkan bahwa tim jarak jauh mengalami hambatan dalam komunikasi dan koordinasi, yang bisa ditangani dengan menggunakan platform kolaborasi digital serta jadwal pertemuan virtual. Di sisi lain, Subiyanto et al. (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan digital yang baik dapat menganalisis dinamika tim dan meningkatkan koordinasi dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi. Hal ini menegaskan bahwa perubahan digital memerlukan penyesuaian dalam gaya kepemimpinan serta strategi komunikasi yang baru untuk manajemen tim.

Walaupun penelitian mengenai efektivitas tim terus diperluas, masalah utama yang masih ada adalah minimnya studi yang menggabungkan berbagai elemen efektivitas tim dalam konteks organisasi yang berbeda dalam satu analisis yang menyeluruh. Banyak penelitian masih terfokus pada satu variabel atau sektor tertentu, sehingga pemahaman kita tentang interaksi antara faktor-faktor tersebut menjadi terbatas. Ini menegaskan perlunya pendekatan yang menyatukan kepemimpinan, dinamika kelompok, dan kinerja tim secara terpadu, bukan terpisah.

Dalam praktiknya, penerapan tim kerja yang efektif masih merupakan tantangan signifikan di banyak organisasi. Penemuan di lapangan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang bekerja tanpa mengikuti prosedur yang berlaku, dengan tingkat kerjasama yang rendah yang mengganggu penyelesaian tugas (Adawiyah dan Bahariah, 2023). Situasi ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara teori efektivitas tim dan penerapannya di lapangan, baik dalam hal koordinasi, pembagian peran, maupun komitmen terhadap tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas, studi ini memiliki tujuan untuk mengenali dan menggabungkan elemen-elemen yang mempengaruhi efektivitas tim kerja di berbagai tipe organisasi melalui pendekatan tinjauan pustaka sistematis. Melalui sintesis lintas penelitian dari 30 artikel ilmiah yang dipilih secara selektif, diharapkan dapat dihasilkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif sebagai landasan teoretis dan praktis bagi pengelolaan tim kerja yang kolaboratif dan adaptif di berbagai konteks organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji dan menganalisis berbagai temuan penelitian yang berkaitan dengan efektivitas tim kerja pada berbagai jenis lembaga dan organisasi. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan pengintegrasian temuan dari berbagai studi secara sistematis, sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas tim kerja dalam konteks organisasi yang beragam, seperti organisasi bisnis, pendidikan, pemerintahan, maupun organisasi sosial.

Proses pelaksanaan SLR dalam penelitian ini mengacu pada alur PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). PRISMA merupakan panduan pelaporan yang digunakan secara luas dalam penelitian systematic review dan meta-analisis untuk memastikan transparansi, reproduksibilitas, serta kualitas metodologis dari proses

seleksi literatur. Alur PRISMA dalam penelitian ini terdiri atas empat tahap utama yang dilaksanakan secara berurutan dan terstruktur, sebagaimana diuraikan berikut ini.

Tahap 1: Identifikasi (Identification)

Tahap pertama adalah identifikasi, yaitu proses penelusuran dan pengumpulan artikel secara menyeluruh dari berbagai sumber database ilmiah. Pada tahap ini, peneliti melakukan pencarian awal secara sistematis menggunakan kata kunci yang telah ditentukan, seperti "efektivitas tim kerja", "team effectiveness", "teamwork dalam organisasi", "kinerja tim", serta "kolaborasi tim dalam organisasi". Pencarian dilakukan di tiga database ilmiah utama, yaitu Google Scholar, Scopus, dan Garuda, dengan rentang waktu publikasi antara tahun 2021 hingga 2026. Kata kunci diterapkan baik secara terpisah maupun dikombinasikan menggunakan operator Boolean (AND, OR) guna memperluas cakupan hasil pencarian. Dari tahap identifikasi ini, diperoleh sebanyak 120 artikel awal (Google Scholar: 74 artikel, Garuda: 32 artikel, dan Scopus: 14 artikel) yang selanjutnya akan diproses pada tahap berikutnya. Seluruh artikel hasil identifikasi dicatat dan didokumentasikan untuk menghindari duplikasi dan memudahkan proses seleksi selanjutnya.

Tahap 2: Penyaringan (Screening)

Tahap kedua adalah penyaringan (screening), yaitu proses seleksi awal terhadap 120 artikel yang telah diperoleh pada tahap identifikasi. Pada tahap ini, penyaringan dilakukan berdasarkan pembacaan judul dan abstrak artikel. Artikel-artikel yang secara jelas tidak relevan dengan topik penelitian, tidak membahas efektivitas tim kerja atau kerja sama tim dalam konteks organisasi, maupun artikel yang diterbitkan di luar rentang waktu yang ditetapkan (sebelum 2021), segera dikeluarkan dari daftar seleksi. Selain itu, artikel yang bersifat duplikat dieliminasi pada tahap ini. Dari 120 artikel yang telah teridentifikasi, sebanyak 55 artikel dieliminasi karena tidak relevan, tidak sesuai rentang waktu, atau bersifat duplikat, sehingga tersisa 65 artikel yang lolos ke tahap berikutnya.

Tahap 3: Kelayakan (Eligibility)

Tahap ketiga adalah penilaian kelayakan (eligibility), yaitu pembacaan dan penelaahan teks lengkap (full text) terhadap 65 artikel yang telah lolos dari tahap penyaringan. Pada tahap ini, setiap artikel dibaca secara menyeluruh untuk menilai kesesuaiannya dengan fokus dan tujuan penelitian berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Artikel yang tidak menyediakan akses full text secara daring, tidak memiliki metodologi penelitian yang jelas, tidak melalui proses peer review, atau tidak secara spesifik membahas efektivitas tim kerja, dikeluarkan dari daftar. Dari 65 artikel yang masuk ke tahap ini, sebanyak 35 artikel

dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria kelayakan, sehingga tersisa 30 artikel yang dinyatakan layak.

Tahap 4: Inklusi (Included)

Tahap keempat adalah inklusi, yaitu penetapan artikel final yang memenuhi seluruh kriteria dan digunakan sebagai sumber data utama dalam penelitian ini. Artikel-artikel yang lolos dari tahap kelayakan dikumpulkan dan diverifikasi ulang untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data. Sebanyak 30 artikel ilmiah ditetapkan sebagai sumber data utama setelah melalui keseluruhan proses seleksi PRISMA. Artikel-artikel tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasi tema-tema utama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas tim kerja dalam berbagai konteks organisasi. Rangkuman proses seleksi PRISMA dari keempat tahap tersebut dapat dilihat pada diagram alur berikut.

Tabel 1. Rangkuman Tahapan Seleksi Artikel PRISMA

Tahap PRISMA	Deskripsi	Jumlah Artikel
Identifikasi	Pencarian awal di Google Scholar (74), Garuda (32), Scopus (14)	120 artikel
Penyaringan	Eliminasi artikel tidak relevan, duplikat, di luar rentang waktu (2021–2026)	65 artikel tersisa
Kelayakan	Penelaahan full text berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi	30 artikel tersisa
Inklusi	Artikel final yang ditetapkan sebagai sumber data utama penelitian	30 artikel dipilih

Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa database ilmiah terpercaya, antara lain Google Scholar, Scopus, dan Garuda. Penelusuran menggunakan kata kunci utama seperti efektivitas tim kerja, team effectiveness, teamwork dalam organisasi, kinerja tim, serta kolaborasi tim dalam organisasi, yang diterapkan secara terpisah maupun dikombinasikan guna memperoleh hasil pencarian yang lebih luas dan relevan.

Kriteria Inklusi

Artikel yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi seluruh kriteria inklusi berikut:

- a) Artikel ilmiah yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2021– 2026) sehingga merepresentasikan perkembangan penelitian terkini mengenai efektivitas tim kerja.
- b) Teks yang disusun dalam bahasa Indonesia ataupun bahasa Inggris.
- c) Teks yang diperoleh dari sumber akademis yang dapat diandalkan, seperti jurnal ilmiah yang terdaftar di SINTA, Garuda, atau Google Scholar, serta publikasi dari institusi pendidikan atau riset yang terpercaya. Artikel yang secara khusus membahas konsep team effectiveness, teamwork, team performance, atau kerja sama tim dalam organisasi.
- d) Artikel yang memiliki struktur penelitian yang jelas, meliputi latar belakang, metode penelitian, hasil, dan pembahasan.
- e) Artikel yang dapat diakses secara penuh (full text).

Kriteria Eksklusi

Sebaliknya, Artikel akan dikeluarkan dari tahap analisis jika salah satu dari syarat berikut ini terpenuhi:

- a) Artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2021 atau tidak mencantumkan tahun terbit dengan jelas.
- b) Artikel yang tidak tersedia dalam versi teks lengkap (full text) secara daring.
- c) Artikel yang tidak memiliki cara penelitian yang jelas atau tidak melalui proses peer review.
- d) Artikel yang secara umum membahas manajemen organisasi tanpa fokus khusus pada efektivitas tim atau kerja sama tim.
- e) Tulisan yang berupa editorial, pendapat, atau tinjauan kebijakan yang tidak didukung oleh data nyata maupun penelaahan literatur yang sistematis

Komposisi Akreditasi Jurnal

Dari 30 artikel yang terpilih, komposisi sumber jurnalnya bersifat campuran, yaitu mencakup jurnal nasional yang terakreditasi SINTA dan jurnal internasional yang terindeks Scopus. Tidak seluruh artikel berasal dari jurnal terakreditasi SINTA, terdapat beberapa artikel yang berasal dari jurnal yang belum memiliki status akreditasi SINTA resmi namun telah melalui proses peer review dan terindeks pada platform ilmiah terpercaya.

Artikel-artikel yang bersumber dari jurnal nasional terakreditasi SINTA mendominasi komposisi ini, dengan rentang peringkat akreditasi mulai dari SINTA 2 hingga SINTA 5. Secara rinci, terdapat beberapa artikel yang berasal dari jurnal berperingkat SINTA 2, yaitu Journal

The Winners (Universitas Bina Nusantara), Asian Management and Business Review (Universitas Islam Indonesia), Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, serta Jurnal Ilmu Manajemen. Jurnal-jurnal berperingkat SINTA 2 ini mencerminkan standar publikasi nasional yang tinggi. Selanjutnya, sejumlah artikel bersumber dari jurnal berperingkat SINTA 3, di antaranya E-BISMA, Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi (JURMIE), Jurnal Administrasi Publik, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Jurnal Manajemen Indonesia, JRMSI, dan Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan versi tertentu. Beberapa artikel lainnya berasal dari jurnal berperingkat SINTA 4 dan SINTA 5, seperti AkMen Jurnal Ilmiah, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Jurnal Kebijakan Publik, Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen, serta Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis.

Di sisi lain, terdapat pula sejumlah artikel yang bersumber dari jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus, di antaranya Heliyon (Elsevier, Q1 Scopus) dan Management Dynamics in the Knowledge Economy. Sementara itu, beberapa artikel berasal dari jurnal yang belum memiliki akreditasi SINTA resmi namun terindeks di Google Scholar dan platform ilmiah lainnya, seperti Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini, Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, Smart International Management Journal, dan Journal Educational Research and Development. Dengan demikian, komposisi 30 artikel dalam penelitian ini mencerminkan keseimbangan antara kajian nasional yang kontekstual dan kajian internasional yang universal.

Seluruh artikel yang terpilih selanjutnya dianalisis menggunakan metode analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasi tema-tema utama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas tim kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun pola temuan secara sistematis, sehingga dihasilkan sintesis yang komprehensif mengenai dinamika efektivitas tim dalam berbagai konteks organisasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian literatur secara keseluruhan mengindikasikan bahwa efektivitas kelompok kerja adalah faktor penting untuk kesuksesan suatu organisasi, yang dinilai tidak hanya dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari mutu interaksi, kerjasama, dan kemampuan anggota tim dalam beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan organisasi. Sintesis dari

30 artikel yang dikaji mengidentifikasi dua pola utama yang paling dominan: pertama, kepemimpinan yang solid terbukti secara konsisten menjadi prediktor terkuat efektivitas tim; dan kedua, komunikasi yang terbuka dan dua arah menjadi penopang utama yang menghubungkan seluruh elemen kerja tim. Kedua faktor ini berinteraksi secara sinergis dengan variabel pendukung lainnya baik yang bersifat internal maupun eksternal untuk membentuk tim yang produktif dan adaptif.

1. Faktor Internal: Kepemimpinan, Komunikasi, Keterampilan, Kejelasan Peran, dan Manajemen Konflik

Faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi meliputi kepemimpinan, cara berkomunikasi, kemampuan individu dalam tim, kejelasan tugas, serta cara menyelesaikan konflik. Dari kelima aspek tersebut, kepemimpinan memiliki peranan yang paling penting. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan, memberikan semangat, dan membangun kerja sama yang baik di antara anggota tim (Muhammad, 2024). Pemimpin yang efektif bisa menciptakan rasa saling percaya dan mendorong kontribusi aktif dari anggota untuk meraih sasaran Bersama (Tim et al., 2025). Sejalan dengan itu, studi yang dilakukan selanjutnya menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan melibatkan partisipasi lebih berhasil daripada metode yang bersifat otoriter, terutama saat berhadapan dengan perubahan di lingkungan kerja yang terus berubah (Tobari, 2025). Temuan ini konsisten di berbagai konteks organisasi mulai dari sektor publik, pendidikan, hingga perusahaan swasta.

Kepemimpinan situasional, sebagaimana diteliti oleh Susanto dan Ramadhani (2022) pada konteks organisasi nirlaba, hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian gaya kepemimpinan yang fleksibel sesuai dengan tingkat kematangan anggota tim dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Sementara itu, Handayani et al. (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang didukung oleh budaya tim yang solid menghasilkan peningkatan kinerja yang besar dalam konteks pemerintahan lokal. Dewi dan Hasmin (2025) membuat model struktural yang menunjukkan bahwa kekompakan tim berperan sebagai penghubung antara kepemimpinan dan inovasi karyawan di perusahaan milik negara. Purwanti dan Sari (2024) juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat rasa memiliki dan meningkatkan komitmen bersama di antara anggota tim. Dalam konteks kepemimpinan digital, Subiyanto et al. (2024) membuktikan bahwa pemimpin digital yang menggunakan teknologi dengan baik dapat memperbaiki koordinasi dan efisiensi tim. Interaksi yang baik juga menjadi faktor penting dalam

mendukung kinerja tim. Komunikasi yang transparan dan dua arah memungkinkan informasi disampaikan dengan jelas serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman.

(Kase et al., 2025). Meskipun demikian, Ada perbedaan fokus di antara penelitian-penelitian ini: beberapa studi menekankan pentingnya komunikasi vertikal (antara atasan dan anggota tim) sebagai unsur utama dalam koordinasi, sedangkan penelitian lainnya lebih menyoroti komunikasi horizontal sebagai dasar untuk membangun kepercayaan dan inovasi di dalam tim. (Rahman et al., 2025). Fitri et al. (2023) Mengonfirmasi dalam konteks perusahaan swasta bahwa komunikasi yang baik dan kerja sama tim yang solid secara bersamaan meningkatkan produktivitas karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan pola komunikasi sangat tergantung pada struktur dan budaya organisasi yang berbeda.

Kepercayaan antar individu terbukti menjadi dasar penting yang memengaruhi mutu komunikasi dan kolaborasi dalam tim. Pratama dan Kurniawan (2022) Menemukan bahwa keyakinan berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat koneksi antara komunikasi yang baik dan hasil kerja tim, sehingga menegaskan bahwa usaha untuk membangun kepercayaan tidak bisa diabaikan dalam pengelolaan tim. Siagian dan Cahyono (2021) menyatakan bahwa tingkat komitmen bersama yang tinggi, terutama di sektor publik, dapat meningkatkan stabilitas kelompok dan mengurangi perselisihan antar individu. Sementara itu, Ramadhan dan Yulianto (2022) Menunjukkan bahwa komunikasikan tujuan dengan jelas secara efektif dapat meningkatkan komitmen bersama serta mengurangi ketidakjelasan peran dalam tim yang berkinerja baik di perusahaan milik negara Indonesia.

Keamanan psikologis semakin menjadi fokus dalam penelitian mengenai efektivitas tim di masa kini. Riyanto et al. (2021) menunjukkan bahwa suasana yang mendukung keamanan psikologis berperan sebagai penghubung antara efektivitas tim dan kinerja kelompok pengajar, yang menunjukkan bahwa rasa aman untuk berbagi pendapat dan berani mengambil risiko sosial merupakan syarat penting untuk tim yang berkinerja tinggi. Hidayat dan Suhartono (2024) memperkuat hasil temuan tersebut dalam konteks organisasi di bidang kesehatan, di mana keamanan psikologis mendorong anggota tim untuk secara aktif melaporkan kesalahan demi perbaikan kualitas layanan.

Keterampilan pribadi dan kejelasan tugas memperkuat kinerja kelompok. Kelompok yang terdiri dari anggota dengan keahlian yang saling melengkapi lebih mampu memenuhi sasaran yang telah ditentukan. Kejelasan tugas juga berperan dalam mengurangi sengketa internal dan meningkatkan produktivitas kerja (Adawiyah dan Bahariah, 2023). Kemampuan

untuk menangani sengketa secara positif dengan dasar komunikasi terbuka dan kerjasama memungkinkan perbedaan pandangan diubah menjadi sumber inovasi, bukannya penghalang (Safira et al. , 2025). Nugroho et al. (2022) menunjukkan bahwa keberagaman fungsi dalam tim perusahaan teknologi dapat meningkatkan kreativitas secara kolektif, tetapi memerlukan manajemen yang teliti untuk menghindari konflik yang diakibatkan oleh perbedaan sudut pandang.

2. Faktor Eksternal: Budaya Organisasi, Sistem Penghargaan, dan Dukungan Sumber Daya

Selain faktor-faktor internal, efektivitas tim juga dipengaruhi oleh situasi eksternal yang ditetapkan oleh organisasi. Budaya organisasi yang bersifat terbuka dan mendukung terbukti menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk perkembangan tim (Kase et al. , 2025). Anggraeni et al. (2023) dengan jelas menemukan bahwa budaya organisasi yang menekankan pada kolektivisme dan keterbukaan informasi di institusi pendidikan tinggi secara positif memengaruhi suasana kerja tim yang efisien. Lestari et al. (2023) menambahkan bahwa kekompakan tim di industri manufaktur semakin kuat jika didukung oleh budaya organisasi yang kolaboratif.

Namun, hasil penelitian menunjukkan perbedaan: beberapa penelitian menemukan bahwa sistem reward berbasis kolektif lebih efektif dalam meningkatkan kerja sama ketimbang sistem penghargaan individu, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa tanpa tujuan yang jelas dan kepemimpinan yang solid, sistem penghargaan saja tidak memadai untuk memacu kinerja tim (Bulolo et al. , 2025). Ini menegaskan bahwa faktor eksternal hanya berfungsi prima apabila didukung oleh pondasi internal yang kuat. Peran perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) juga diidentifikasi sebagai elemen yang memperkuat efektifitas tim; Hasibuan dan Pasaribu (2025) menemukan bahwa anggota tim dengan tingkat OCB yang tinggi memberikan kontribusi lebih terhadap kohesi dan kinerja kolektif dalam organisasi masa kini.

Dukungan dari organisasi dalam bentuk fasilitas, teknologi, dan kebijakan yang jelas berkontribusi pada peningkatan kinerja tim (Kase et al. , 2025). Tobar (2025) menunjukkan bahwa gabungan pelatihan, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan kinerja tim dalam lingkungan digital. Eva et al. (2024) menambahkan bahwa rasa percaya karyawan yang terbentuk melalui gabungan kepemimpinan, komunikasi, dan praktik kerja tim yang efektif berfungsi sebagai penghubung penting antara praktik tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Kolaborasi Tim dan Peran Sentral Kepemimpinan

Kolaborasi tim yang didasarkan pada saling percaya, komunikasi yang transparan, dan visi yang serupa terbukti meningkatkan efisiensi, inovasi, dan ketahanan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan (Tim et al., 2025). Penelitian yang menyelidiki aspek kolaborasi menunjukkan bahwa tim yang beroperasi secara sinergis, di mana setiap anggota menyadari perannya dan saling melengkapi, dapat menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan jika hanya mengandalkan kontribusi individu (Velandia et al. , 2025). Purnama et al. (2023) menambahkan elemen penting yaitu pembelajaran tim, di mana berbagi pengetahuan antar anggota terbukti berperan sebagai jembatan antara proses pembelajaran kelompok dan hasil inovatif yang dihasilkan dalam perusahaan swasta.

Kepemimpinan, sebagai elemen yang paling sering teridentifikasi dalam berbagai penelitian, memiliki peranan yang mengintegrasikan. Seorang pemimpin tidak hanya menetapkan arah kerja tim, tetapi juga menjaga keseimbangan hubungan antarpribadi yang menjadi dasar untuk stabilitas dan kohesi tim (Dewi dan Hasmin, 2025). Pemimpin yang melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) dan memperkuat komitmen bersama (Purwanti dan Sari, 2024). Ardiansyah et al. (2024) menunjukkan dalam konteks pendidikan tinggi bahwa model pembelajaran berbasis tim yang terencana meningkatkan kemampuan kolaborasi mahasiswa sekaligus mempersiapkan mereka untuk berkolaborasi di lingkungan organisasi yang sebenarnya.

4. Tantangan dan Strategi Peningkatan Efektivitas Tim

Meskipun telah dikenali banyak faktor yang mendukung, menciptakan tim yang berhasil masih menghadapi berbagai tantangan nyata. Di antara tantangan itu adalah perbedaan latar belakang anggota, kurangnya dedikasi terhadap tujuan bersama, penolakan terhadap perubahan, dan rendahnya koordinasi antar anggota (Kase et al. , 2025). Kelemahan dalam kepemimpinan juga dianggap sebagai salah satu penyebab utama menurunnya performa tim (Muhammad, 2024). Dalam era digital, muncul tantangan tambahan, di mana tim yang bekerja jarak jauh mengalami masalah dalam komunikasi dan koordinasi yang cukup signifikan (Wulandari dan Prabowo, 2024).

Untuk mengatasi masalah tersebut, sejumlah penelitian mengusulkan metode yang menyeluruh: meningkatkan kemampuan kepemimpinan, memperbaiki saluran komunikasi, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, serta memberikan pelatihan keterampilan secara terus-menerus (Kase et al. , 2025). Khusus untuk tim digital, Wulandari

dan Prabowo (2024) menyarankan penggunaan platform kolaborasi digital dan penyelenggaraan pertemuan virtual secara teratur sebagai solusi yang efektif. Pendekatan multidimensi ini sangat penting karena keberhasilan tim bukanlah hasil dari satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi dari interaksi kompleks antara kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan dukungan struktural organisasi.

Secara keseluruhan, sintesis lintas 30 penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil membangun tim efektif adalah yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan partisipatif, komunikasi multiarah yang terbuka, kejelasan peran, kolaborasi berbasis kepercayaan, pembelajaran tim yang berkelanjutan, serta dukungan lingkungan organisasi yang kondusif. Pola ini ditemukan secara konsisten di berbagai sektor baik bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan sehingga memberikan landasan konseptual yang kuat bagi pengembangan tim kerja yang andal dan adaptif di berbagai konteks organisasi.

D. KESIMPULAN

Efektivitas tim dalam bekerja adalah elemen penting bagi kesuksesan organisasi yang dinilai tidak hanya dari hasil akhir, melainkan juga dari kualitas interaksi, kolaborasi, dan kemampuan anggota tim untuk beradaptasi. Sintesis dari 30 artikel ilmiah yang dikaji dalam penelitian ini menegaskan bahwa faktor internal seperti kepemimpinan, komunikasi, kepercayaan, kejelasan peran, psychological safety, dan kejelasan tujuan sangat berpengaruh terhadap efektivitas tim, di mana kepemimpinan dan komunikasi menjadi elemen yang paling utama. Sebaliknya, elemen eksternal seperti budaya organisasi, pemberian reward, dukungan sumber daya, dan OCB anggota tim juga berkontribusi pada terbentuknya suasana kerja yang kondusif.

Kerja sama yang dibangun berdasarkan kepercayaan, komunikasi yang jujur, dan tujuan yang sama terbukti dapat meningkatkan produktivitas serta inovasi. Era digital menambahkan dimensi baru dalam pengelolaan tim, di mana kepemimpinan digital dan kemampuan koordinasi jarak jauh menjadi kompetensi yang semakin kritis. Pembelajaran tim dan berbagi pengetahuan juga terbukti menjadi faktor yang memediasi hubungan antara proses internal tim dan output inovatif yang dihasilkan. Akan tetapi, hambatan seperti perbedaan latar belakang anggota, minimnya komitmen, dan buruknya koordinasi tetap dapat mengganggu efektivitas tim. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola semua faktor tersebut secara efektif melalui peningkatan kepemimpinan, penguatan komunikasi, pengembangan

kemampuan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar tim dapat berfungsi lebih efisien dan meraih tujuan organisasi secara maksimal.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, A., & Bahariah. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 20(2), 203–213. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i2.3977>
- Ariska Amelia Velandi, Nindy Syera Fortuna, Christina Angel Purnomo, Hastina Ramadhani, & Mada Aditia Wardhana. (2025). Kontribusi Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(3), 174–184. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i3.657>
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D.. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon (Elsevier)*, 9(10), e20356. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Hasibuan, S., & Pasaribu, R.. (2025). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Kerja: Studi Dalam Konteks Organisasi Modern. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3, 1–12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15822810>
- Kase, C. A., Enga Ngelung, M., Wellem, T. P. P., Takaeb, A. E. L., & Nayoan, C. R.. (2025). Peran Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(1), 173–179. <https://ejournal.amirulbangunbangsapublishing.com/index.php/jpnmb/index>
- Muhammad, S.. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26.
- Rahman, F., Salsabila, J., & Achyar, N.. (2025). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membangun Tim Kerja yang Efektif: Studi Literatur. *Journal Educational Research and Development*, 2(2), 784–790. <https://doi.org/10.62379/jerd.v2i2.859>
- Rheina Oktiviani, Yulaikah, & Djaka Adiwinata. (2024). Efektivitas Kerja Karyawan: Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Pada RS. Citra Sundari. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 12(2), 67–76. <https://doi.org/10.55171/jsab.v12i2.1311>
- Safira, A. K., Kamalia, A., Dewi, R. S., Shopiah, S. H., & Silvia, T.. (2025). Studi Literatur: Strategi Manajemen Konflik Untuk Meningkatkan Efektivitas Tim. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi (JURMIE)*, 2(7), 252–267. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K.. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya

kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 129–142. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>

- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Musi Hutan Persada. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 182–193.
- Riyanto, R., Asbari, M., Nadeak, M., & Novitasari, D.. (2021). Analisis mediasi perencanaan tim kerja dosen pada pengaruh team efficacy dan iklim keamanan psikologis terhadap kinerja tim. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 201–214.
- Subiyanto, D., Wahidah, U., Septyarini, E., & Arjuna, A. B.. (2024). Digital leadership: Predicting team dynamics, communication effectiveness, and team performance. *Journal The Winners (Universitas Bina Nusantara)*, 25(1), 35–47.
- Eva, T. P., Afroze, R., & Sarker, M. A. R.. (2024). The impact of leadership, communication, and teamwork practices on employee trust in the workplace. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 12(3), 241–261.
- Purwanti, G. A., & Sari, M. F.. (2024). The effect of transformational leadership on team performance in the work environment. *Smart International Management Journal*, 1(3), 1–6.
- Dewi, R. K., & Hasmin, H.. (2025). From leadership to performance: A structural model of knowledge management, team cohesion, and employee creativity in SOEs. *Asian Management and Business Review (Universitas Islam Indonesia)*, 5(2), 262–278.
- Tobari. (2025). The impact of training, culture, and leadership on electronic performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan)*, 13(3), 1609–1620.
- Ardiansyah, D. R., Sari, I. A., Benu, P. J., Takaeb, A. E. L., & Nayoan, C. R.. (2024). Efektivitas model pembelajaran berbasis tim dalam meningkatkan kolaborasi mahasiswa di lingkungan kampus. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), -.
- Buulolo, Y., Zebua, A., & Harefa, E.. (2025). Pengaruh Sistem Penghargaan Kolektif terhadap Motivasi dan Kinerja Tim Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 45–58.
- Pratama, A., & Kurniawan, D.. (2022). Pengaruh Kepercayaan dan Komunikasi terhadap Kinerja Tim Kerja pada Organisasi Swasta di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 12–24. <https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.12-24>
- Siagian, T. H., & Cahyono, H.. (2021). Efektivitas Tim Kerja Berbasis Kepercayaan dan

- Komitmen dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 88–101.
- Lestari, E. P., Santoso, B., & Wahyuni, S.. (2023). Team Cohesion and Task Performance: Evidence from Indonesian Manufacturing Firms. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 10(1), 55–70.
- Nugroho, S. A., Prasetyo, H., & Ardana, I. K.. (2022). Peran Diversity Tim dalam Meningkatkan Inovasi dan Efektivitas Kerja Kelompok pada Perusahaan Teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 621–634.
- Hidayat, R., & Suhartono, A.. (2024). Psychological Safety dan Kinerja Tim: Studi Kasus pada Organisasi Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 18(4), 230–242.
- Anggraeni, D., Rahayu, S., & Mulyani, E.. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Tim Kerja di Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 145–159.
- Susanto, R., & Ramadhani, I.. (2022). Kepemimpinan Situasional dan Efektivitas Tim Kerja: Analisis pada Organisasi Nirlaba. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 33–46.
- Handayani, F., Kusuma, A. R., & Setianingsih, W.. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Tim terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(3), 110–125.
- Wulandari, A., & Prabowo, H.. (2024). Remote Team Effectiveness: Tantangan Komunikasi dan Koordinasi Tim di Era Kerja Jarak Jauh. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 12(1), 78–91.
- Purnama, C., Wahyudi, E., & Sartono, B.. (2023). Team Learning dan Kinerja Inovatif: Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan dalam Tim Kerja Organisasi Swasta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 14(2), 198–215.
- Ramadhan, M. F., & Yulianto, A.. (2022). Goal Clarity and Team Commitment: A Study of High-Performing Work Teams in Indonesian State-Owned Enterprises. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(3), 779–792.