

Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Putri Wulansari

Prodi Psikologi Universitas Sahid Surakarta

Anniez Rachmawati Musslifah

Prodi Psikologi Universitas Sahid Surakarta

Korespondensi Penulis: Pw771363@gmail.com*

Abstract. *This research discusses the importance of teamwork in improving employee performance in a company. Teamwork is an effective way to unite all employees in achieving company goals with better results. Several important aspects of teamwork include clear goals, open and honest communication, cooperative decision making, and an atmosphere of trust. Research shows that teamwork has a positive influence on employee performance, especially in teams involved in complex knowledge work. Other factors that influence employee performance include competence, work motivation, leadership, and work environment. Employee performance assessments are carried out to improve work quality, career development and compensation adjustments. This research uses qualitative methods with literature studies to explore information from various relevant sources.*

Keywords: Teamwork, Employee performance, Company

Abstrak. Penelitian ini membahas pentingnya teamwork dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Teamwork merupakan cara efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Beberapa aspek penting dalam kerjasama tim meliputi tujuan yang jelas, komunikasi yang terbuka dan jujur, pengambilan keputusan kooperatif, serta suasana kepercayaan. Penelitian menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama pada tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan yang kompleks. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kompetensi, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk memperbaiki kualitas kerja, pengembangan karier, dan penyesuaian kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur untuk menggali informasi dari berbagai sumber yang relevan.

Kata kunci : Teamwork, kinerja karyawan, Perusahaan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu. Tidak berlebihan, jika dikatakan bahwa manusia merupakan asset (modal) perusahaan yang perlu untuk terus dijaga dan ditingkatkan kualitasnya.

Priskilla & Santika(2019)menyatakan teamwork merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, teamwork perlu dilatih dengan aspek-aspek yang

Received April 30, 2024; Accepted Mei 03, 2024; Published Mei 31, 2024

* Putri Wulansari, Pw771363@gmail.com

disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama (Hanafi, 2016). Tim kerja menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan (Silvani & Triatmanto, 2017). Salah satu gagasan yang dikemukakan Pandelaki(2018), teamwork dilakukan oleh beberapa karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan.

Hasibuan (2013:44) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga adalah team work, dimana team work merupakan tim kerja yang bersama-sama kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2009:55), kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerja tim (team work) terdiri dari sekumpulan pegawai yang di koordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Team work juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja di dalam dan di antara bagian-bagian organisasi. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu organisasi. Teamwork yang dikelola dengan baik oleh organisasi dapat membuahkan hasil kinerja yang baik, jika kinerja pegawai baik maka produktivitasnya akan tinggi. Bagitupun sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk baik secara individu maupun tim, maka produktivitasnya akan rendah. Penelitian terdahulu dari Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017).

Organisasi atau perusahaan tentulah sangat mengutamakan hasil kerja yang maksimal, bermutu dan berprestasi untuk memberikan hasil pendapatan yang memuaskan. Untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan itu tentu tidak dapat jadi dengan sendirinya, perlu faktor pendukung yang melengkapi sampai pada proses keberhasilannya atau pencapaian hasil yang diharapkan. Antara lain adalah faktor kinerja karyawan yang dapat menjadi ukuran dari pencapaian kerja. Karyawan yang berkinerja dalam bekerja adalah modal utama sebuah perusahaan dalam menjalankan usaha. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sebagai tenaga-tenaga terampil sangat diandalkan untuk dapat memajukan mutu pelayanan

yang berhubungan langsung dengan kebutuhan konsumen seperti dalam usaha pelayanan jasa keuangan. Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Dengan demikian tidak dapat diabaikan variabel yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan seperti teamwork. Karena pengelolaan kerja dalam organisasi atau perusahaan haruslah dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lahir dari kerjasama yang kuat dan keluhuran budinya dalam sikap dan perilaku yang baik. Karena itu kinerja karyawan tetap dengan kebutuhan konsumen seperti dalam usaha pelayanan jasa keuangan. Karena itu kinerja karyawan tetap harus dapat diupayakan secara optimal, yang mana menurut Mathis dan Jackson (2006) menekankan pada pentingnya kuantitas dan kualitas kerja, serta dapat menggunakan waktu dengan efektif dan seefisien mungkin, juga diharapkan ada perhatian dan pemberian diri yang tulus dalam bekerja, bahkan dapat bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016: 419), keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun tim. Dan selanjutnya dikatakan bahwa tim kerja itu (teamwork) ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi. Sejalan dengan ini, Mangkuprawira (2009) memberi 4 gagasan tentang teamwork yakni: pertama, mempunyai kesamaan visi dan misi kerja. Ini penting jika dalam pengerjaan tugas tanpa arahan dalam tuntunan visi dan misi kerja yang jelas, tidak akan mencapai target kerja yang maksimal. Adanya persamaan sudut pandang yang relative sama yang dibangun dalam teamwork, akan berdampak pada proses kerja yang efektif dalam pencapaian target. Kedua, prioritas perhatian dan tindakan. Dalam teamwork, memberi prioritas perhatian berarti tidak sekedar tahu tetapi dapat melakukan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan bersama. Karyawan yang memberi prioritas perhatian pada mutu kinerjanya maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas dan berdampak pada imbalan (kompensasi) untuk kepuasan kerja karyawan. Ketiga, karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan. Berkomitmen berarti tidak sekedar janji, tetapi justru bersedia untuk dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan kerja dengan potensi yang dimiliki. Hal ini dimaksud supaya ada keseimbangan dengan tanggung jawab dan hak yang diterima karyawan. Keempat, tim yang kuat sebagai magnit kerja. Pemikiran ini sangat tegas menjelaskan bahwa teamwork menjadikan kekuatan bersama yang dapat saling membantu dan melengkapi untuk proses kerja di dalam tim. Tujuan penelitian tentang pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan adalah untuk memahami sejauh mana kerjasama antar anggota tim memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan

untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kerjasama dalam tim dan cara-cara untuk meningkatkannya guna mendukung pencapaian hasil yang lebih baik.

KAJIAN TEORI

Pengertian Team Work

Kerjasama tim (team work) menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut Arifin (2011) Team Work adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Luessier dan Achua (2015) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri.

Dimensi Kerjasama Tim (Team Work)

Menurut Shane & Von Glinow (2012), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu the five C : a. Cooperating (Bekerjasama), anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian. b. Coordinating (Koordinasi), anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis. c. Communicating (Komunikasi), anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif). d. Comforting (Kenyamanan), anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif. e. Conflict resolving (Pemecahan Masalah), konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

Aspek-Aspek Kerjasama Tim (Team Work)

Menurut Sharma (2012), yaitu memaparkan beberapa aspek kerjasama tim adalah sebagai berikut: a. Tujuan yang jelas, tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan. b. Terbuka dan jujur dalam komunikasi, kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang. c. Pengambilan keputusan kooperatif, pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau dipengaruhi oleh

keberhasilan kelompoknya. d. Suasana kepercayaan, suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya. e. Rasa memiliki, rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh. f. Keterampilan mendengarkan yang baik, keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang. g. Partisipasi semua anggota, partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

Indikator Team Work

Indikator Team Work menurut Davis (2014), antara lain : a) Tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan. b) Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi. c) Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas. d) Komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh

seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kompetensi/Kemampuan. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
- 3) Rancangan kerja, adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian, Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja, adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
- 6) Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi, adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-

sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik. 12) Komitmen, adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. 13) Disiplin kerja, adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut kasmir (2016) bagi perusahaan , penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Coutler (2016:263) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas Kerja. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya. 3) Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. 4) Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi. 5) Kemandirian. Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau

bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Pegawai

Tim adalah suatu unit kerja yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan dapat diandalkan dalam kerja sama pada tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. Menurut Colquitt dkk dalam Sartono (2014:801) menyatakan bahwa : Teamwork processes have a moderate positive effect on team performance, that aspect of team process has a stronger effect on performance for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work”. Proses kerja tim memiliki efek positif moderat pada kinerja tim, aspek proses tim memiliki pengaruh kuat pada kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks. Pendapat di atas juga sama dengan pernyataan Sheikh dkk dalam Sartono (2014:801) “teamwork programs were found to have a positive impact on the employee performance”. Program kerja tim ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Schermerhon dalam Sartono (2014:799) menjelaskan bahwa : Teamwork is the process of people actively working together to accomplish common goals”. Kerja sama tim adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa kerja tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kerja tim yang tinggi yang berorientasi pada kerja akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan / fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukandugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan

variasi pustaka dalam bidangnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti mempunyai pendalaman yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah yang hendak diteliti. Melakukan studi literatur ini dilakukan oleh peneliti antara setelah mereka menentukan topik penelitian dan ditetapkannya rumusan permasalahan, sebelum mereka terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan (Darmadi, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa teamwork terhadap kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan. Teamwork merupakan cara paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik, Tim yang solid cenderung lebih inovatif karena berbagai pemikiran dan perspektif yang berbeda membantu dalam menemukan solusi kreatif untuk masalah yang kompleks, Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika bekerja dalam lingkungan yang mendukung kolaborasi dan kerja tim yang baik, Tim yang memiliki dinamika positif cenderung mengalami konflik yang lebih sedikit karena memiliki komunikasi yang terbuka dan saling pengertian, kerja tim dapat menjadi platform yang baik untuk pengembangan individu karena anggota tim dapat belajar satu sama lain dan memperluas keterampilan mereka, serta tim yang efektif memiliki pembagian peran yang jelas dan seimbang, memastikan bahwa setiap anggota tim merasa bernilai dan berkontribusi. Hal Ini melibatkan proses bekerja dalam sebuah kelompok dengan sikap tanggung jawab, komunikasi intensif, fokus pada tugas, dan responsif terhadap mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Terdapat lima dimensi kerjasama tim yang efektif, yaitu: bekerjasama, koordinasi, komunikasi, kenyamanan, dan pemecahan masalah konflik. Beberapa aspek penting dalam kerjasama tim meliputi tujuan yang jelas, komunikasi yang terbuka dan jujur, pengambilan keputusan kooperatif, suasana kepercayaan, rasa memiliki, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, dan lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim yang tinggi yang berorientasi pada hasil kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Proses kerja tim memiliki efek positif moderat pada kinerja tim, terutama pada tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan yang kompleks.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Teamwork membantu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, kepuasan kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan.

Berbagai dimensi kerjasama tim seperti bekerjasama, koordinasi, komunikasi, kenyamanan, dan pemecahan masalah konflik, serta aspek penting seperti tujuan yang jelas, komunikasi terbuka dan jujur, pengambilan keputusan kooperatif, dan lainnya, merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kompetensi, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk memperbaiki kualitas kerja, pengembangan karier, penyesuaian kompensasi, dan keperluan lainnya. Dalam metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur untuk menggali informasi dari berbagai sumber yang relevan.

Saran yang dapat diambil dari artikel tersebut adalah perlunya perusahaan untuk meningkatkan budaya kerja tim yang kuat dan mendukung, memastikan bahwa seluruh anggota tim memiliki kesamaan visi dan misi serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan komunikasi, keterampilan mendengarkan, serta memfasilitasi partisipasi aktif semua anggota tim. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program-program atau pelatihan tentang kerja tim guna meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, Ali Muhidin (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*.
- Andarias, Anugrah Lutfi. (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Sulawesi selatan
- Ade Irma Suryani, Riwayani, Tengku Aziddin, Bayu Safri Ananda, Ratna Dewi. (2022) Pengaruh Teamwork, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga kota Sibolga. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.4 No.1 Februari 2022.
- Dini Hariani Octavia (2021) Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume Universitas Negeri Surabaya*, Surabaya.
- Eka Diah Kartiningrum, (2015) Panduan Penyusunan Studi Literatur, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto.

- Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono , Nur Sodik. (2021) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo, Jurnal Arastirma , Universitas Pamulang.https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19778_2_BAB_II.pdf diakses tanggal 29 april 2024.
- Livia Putri Kusuma, J.E.Sutanto (2018) Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Vol 3,Nomor 4.
- Muh.bahtiar, Kartin aprianti (2023) Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi Vol.1, No.4
- Margotje Treisje Pandelaki. 2018. Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong.Katalogis, Volume 6 Nomor 5 Mei 2018.
- Nofritar, Yuliarman Mahmudin (2022) Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabypaten Sijunjung, Journal of Science Education and Management Business vol.1 no.2.