**JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)** **p-ISSN : 1412-0593**
http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi **e-ISSN : 2685-7294**
**Volume 26 Nomor 2, September 2026**

# KERJA SAMA TIM MEMPERKUAT KINERJA KARYAWAN (SEBUAH TINJAUAN LITERATUR)

**Boni Panahatan Sitorus[1], Nikita Berutu[2], Lampita Barutu[3], Perdananta Putra Tarigan[4], Pandapotan Sitompul[5]**
[1,2,3,4,5] Prodi Manajemen Program Magister, Universitas Katolik Santo Thomas
Email: bonipanahatan0507@gmail.com[1], nikitachyntia1407@gmail.com[2], lampitabarutu@gmail.com[3], perdanantaputrat@gmail.com[4], pandapotan@ust.ac.id[5]

## ABSTRAK

Kerja sama tim merupakan salah satu faktor strategis yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Artikel ini bertujuan menganalisis peran kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui kajian literatur. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Hasil kajian menunjukkan bahwa kerja sama tim yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, inovasi, efisiensi operasional, dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kerja sama tim meliputi komunikasi, kepemimpinan, kepercayaan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan budaya kolaboratif untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** kerja sama tim, kinerja perusahaan, produktivitas, kolaborasi, manajemen sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

Dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap berbagai perubahan yang terjadi, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal perusahaan. Perkembangan teknologi, globalisasi pasar, perubahan perilaku konsumen, serta meningkatnya persaingan bisnis mengharuskan perusahaan untuk memiliki kemampuan dalam merespons perubahan secara efektif dan efisien. Dalam situasi yang penuh ketidakpastian tersebut, perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Sumber daya manusia yang mampu bekerja secara sinergis akan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan kompetensi individu semata, tetapi juga kemampuan anggota organisasi untuk bekerja secara kolaboratif dalam sebuah tim. Kerja sama tim merupakan proses di mana sekelompok individu saling berinteraksi, berkomunikasi, dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Setiap anggota tim memiliki peran, tanggung jawab, pengetahuan, serta keterampilan yang berbeda-beda sehingga apabila dikelola dengan baik dapat menghasilkan sinergi yang positif. Melalui kerja sama yang efektif, berbagai ide dan perspektif dapat dikombinasikan

untuk menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif dibandingkan jika pekerjaan dilakukan secara individual.

Menurut teori perilaku organisasi, tim yang efektif mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang bekerja secara terpisah. Tim yang memiliki komunikasi yang baik, tingkat kepercayaan yang tinggi, serta komitmen terhadap tujuan bersama akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul. Selain itu, kerja sama tim juga dapat meningkatkan motivasi kerja karena setiap anggota merasa memiliki dukungan sosial dan kesempatan untuk berkontribusi secara optimal. Keberadaan tim yang solid memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi karyawan.

Melalui kerja sama tim, perusahaan dapat meningkatkan koordinasi antarbagian, mempercepat penyelesaian masalah, dan mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan. Kerja sama yang baik juga membantu mengurangi konflik internal, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara kerja sama tim dan kinerja perusahaan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan budaya kerja sama tim yang efektif dan berkelanjutan.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya secara efektif dan efisien. Manajemen berperan penting dalam mengoordinasikan berbagai sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, keuangan, material, maupun teknologi agar dapat digunakan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Winarso, 2019) manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien, sementara Menurut Sergiovanni (2021) Manajemen adalah proses pendayagunaan semua sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Hasibuan dalam (Syamtoro et al., 2021), menjelaskan manajemen sebagai kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia dan lainnya secara optimal untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, dengan menekankan efisiensi dan efektivitas. Dari ketiga definisi ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen mencakup proses yang melibatkan pengelolaan sumber daya, baik itu manusia, finansial, maupun material, secara efektif dan efisien, dengan tujuan akhir untuk mencapai visi dan misi organisasi.

**Kerja sama tim**

Kerja sama tim didefinisikan sebagai proses kolaborasi antara dua orang atau lebih yang memiliki tujuan bersama dan saling bergantung dalam menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Aqilah dkk. (2024), kerjasama tim melibatkan kemampuan mengarahkan dan mendorong individu menuju tujuan organisasi secara kolektif. Sedangkan menurut (Ibrahim et al., 2021) kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Dari kedua definisi tersebut dapat diambil sitasi bahwak kerja sama tim merupakan sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda melibatkan kemampuan mengarahkan dan mendorong individu untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Menurut Bactiar dalam (Husna,2021) kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan.Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sibrani dalam Amalia, D. K., & Nugroho, M. (2024), indikator kerjasama tim dibagi 3 yaitu: a. Kerjasama b. Kepercayaan c. Kekompakan

**Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja perusahaan dapat diukur melalui produktivitas, profitabilitas, efisiensi operasional, kualitas layanan, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Dalam perspektif manajemen modern, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi dan kolaborasi antarindividu di dalam perusahaan.

Kinerja menurut mangkunegara dalam (Nandang, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dalam (Arifin & Muharto, 2022) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. Dari beberapa definisi diatas dapat diambil sitasi bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja meliputi capaian kuantitas dan kualitas dari dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kinerja menurut Sutrisno dalam (Arka Deva Al Asyraf & Agustina Widodo, 2024) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja Perusahaan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

1) Kualitas Kerja
2) Kuantitas
3) Ketepatan Waktu
4) Efektivitas
5) Kemandirian

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep kerja sama tim dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang kredibel.

Sumber data yang digunakan merupakan data sekunder yang berasal dari buku teks manajemen, jurnal nasional dan internasional bereputasi, artikel ilmiah, serta laporan penelitian yang berkaitan dengan kerja sama tim dan kinerja organisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan telaah kritis terhadap berbagai literatur yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Tahapan analisis meliputi reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi temuan, dan penarikan kesimpulan. Melalui metode tersebut diperoleh gambaran komprehensif mengenai kontribusi kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Kerja sama tim memungkinkan pembagian tugas yang lebih efektif sesuai dengan kompetensi masing-masing anggota. Kondisi ini mengurangi duplikasi pekerjaan dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya. Akibatnya, produktivitas perusahaan dapat meningkat secara signifikan. Tim yang terdiri atas individu dengan latar belakang berbeda memiliki perspektif yang beragam dalam menganalisis suatu permasalahan. Keragaman tersebut membantu organisasi menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif dan berkualitas.

Kolaborasi antar anggota tim memungkinkan pertukaran ide dan pengetahuan yang lebih intensif. Lingkungan kerja yang kolaboratif cenderung menghasilkan inovasi yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang bersifat individualistik. Kerja sama tim yang baik menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan merasa dihargai karena dapat berpartisipasi dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak positif terhadap motivasi, loyalitas, dan komitmen organisasi.

Keberhasilan kerja sama tim dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang transformasional, tingkat kepercayaan antaranggota, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, serta sistem penghargaan yang adil. Perusahaan yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut akan memperoleh manfaat yang lebih besar dari kerja sama tim. Manajemen perlu mengembangkan program pelatihan tim, membangun sistem komunikasi yang terbuka, dan menerapkan budaya organisasi yang mendorong kolaborasi. Selain itu, evaluasi kinerja hendaknya tidak hanya berorientasi pada pencapaian individu tetapi juga memperhatikan kontribusi terhadap kinerja tim.

Penelitian yang dilakukan Sari Yuwinda, dkk (2025) dengan judul Pengaruh Work Life Balance Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Barista Pada Fore Coffee Galuh Mas Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Penelitian yang dilakukan Sofalina Fresa (2026) Peningkatan Efektivitas Komunikasi Internal sebagai Strategi Penguatan Kinerja Tim melalui Program Pelatihan Internal Organisasi di Perusahaan Sektor Jasa. Hasil Penelitian menunjukkan indikator kinerja tim menunjukkan adanya

peningkatan yang konsisten setelah pelatihan dilaksanakan. Hasil Penelitian yang dilakukan Gultom Ester, dkk (2026) dengan judul Pengaruh Employee Engagement, Team Work dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *employee engagement, team work*, dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin baik kerja sama tim, serta semakin efektif pelatihan yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra I Gede, dkk (2025) dengan judul optimalisasi kinerja tim marketing melalui promosi digital dan pengelolaan data calon klien di pt. karya sejahtera manajemen. Hasil kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di PT. Karya Sejahtera Manajemen menunjukkan peningkatan kompetensi karyawan dalam mengelola strategi promosi digital dan pengolahan data pemasaran. Karyawan telah mampu meningkatkan jumlah *followers* Instagram serta *viewers* TikTok melalui pembuatan konten promosi secara rutin, yang berdampak positif pada peluang penjualan perusahaan.

Berdasarkan penelitian diatas memberikan gambaran bahwa pentingnya menerapkan kerja sama tim yang efektif dan tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menginvestasikan sumber daya dalam proses kerja sama tim guna mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kerja sama tim yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas pengambilan keputusan, mendorong inovasi, serta meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. Untuk mencapai manfaat tersebut, perusahaan perlu membangun budaya kolaboratif yang didukung oleh komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, kepercayaan antaranggota, dan sistem penghargaan yang mendorong kerja sama. Dengan demikian, kerja sama tim dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Daft, R. L. (2021). Management. Cengage Learning.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior. Pearson Education.
Kreitner, R., & Kinicki, A. (2022). Organizational Behavior. McGraw-Hill.
Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. RajaGrafindo Persada.
Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations. Pearson.
Aqilah, N., dkk. (2024). *Kerja Sama Tim dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademika.
Arifin, Z., & Muharto. (2022). Pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 115–127.

Asyraf, A. D. A., & Widodo, A. (2024). Analisis indikator kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–58.

Fresa, S. (2026). Peningkatan efektivitas komunikasi internal sebagai strategi penguatan kinerja tim melalui program pelatihan internal organisasi di perusahaan sektor jasa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(1), 22–35.

Gultom, E., dkk. (2026). Pengaruh employee engagement, team work dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Kualanamu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 88–101.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husna, R. (2021). Pengaruh kerja sama tim terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 75–84.

Ibrahim, M., dkk. (2021). Teamwork sebagai faktor peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 15–27.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Putra, I. G., dkk. (2025). Optimalisasi kinerja tim marketing melalui promosi digital dan pengelolaan data calon klien di PT Karya Sejahtera Manajemen. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(3), 155–166.

Sari Yuwinda, dkk. (2025). Pengaruh work life balance dan kerjasama tim terhadap kinerja barista pada Fore Coffee Galuh Mas Karawang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–52.

Sergiovanni, T. J. (2021). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Pearson Education.

Syamtoro, H., dkk. (2021). Konsep manajemen dalam pengelolaan organisasi modern. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 101–112.