

FAKTOR PENGARUH EFISIENSI KERJA TIM

Azzahra Anggun Salsabila¹, Anniez Rachmawati Muslifah²

Universitas Sahid Surakarta

e-mail: azahraanggun9@gmail.com¹, anniez@usahidsolo.ac.id²

Abstrak – Efisiensi kinerja tim sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim melalui tinjauan literatur dan teori terkait. Studi ini menggunakan data sekunder dari berbagai sumber literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kompeten, dan kepercayaan antar anggota tim memiliki dampak positif yang signifikan terhadap performa tim. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam membangun tim yang berhasil. (Book Antiqua 11, reguler, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt)

Kata Kunci: Kinerja Tim Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan, Kepercayaan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract – *The efficiency of team performance is crucial in achieving organizational goals. This research aims to identify factors influencing team performance through a review of relevant literature and theories. The study utilizes secondary data from various relevant literary sources. Research findings indicate that factors such as effective communication, competent leadership, and trust among team members have a significant positive impact on team performance. The conclusion drawn from this research is that human resource management should consider these factors in building successful teams..*

Keywords: *Team Work Performance, Communication, Leadership, Trust, Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja tim kerja. Tim yang bekerja dengan baik akan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan orang yang bekerja secara mandiri (Ingram, 1999). Bagaimanapun membentuk tim yang produktif adalah tugas yang sulit. Orang-orang dari asal yang berbeda, dengan kemampuan dan selera yang berbeda, membentuk tim kerja kami. Oleh sebab itu, untuk menciptakan tim yang produktif, manajemen sumber daya manusia perlu mewaspadai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja tim. Keunggulan kompetitif terbesar dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah kerja tim. Meski bisa dilakukan dan sebenarnya cukup sederhana, membangun tim yang baik tidak selalu mudah. Ini dikarenakan oleh fakta bahwa kerja tim dan kolaborasi kelompok, meskipun secara teori sederhana, bisa jadi cukup menantang untuk diterapkan dalam situasi sehari-hari sebagai sarana untuk menguasai berbagai perilaku individu atau anggota dalam suatu organisasi. Ketika setiap individu dalam tim atau grup memiliki tingkat komitmen yang sebanding, maka kerja tim dan kolaborasi kelompok yang baik akan terjadi. Oleh sebab itu, dibutuhkan keberanian, keuletan, dan disiplin untuk lebih banyak beroperasi dalam tim atau kelompok.

Kolaborasi umumnya terjadi dengan tujuan serupa, yakni mencapai suatu target (Mackall, 2004). Dalam konteks sebuah entitas, kerja sama tim atau kelompok sangatlah penting karena yang menggerakkan organisasi adalah manusia, bukan benda mati seperti robot atau mesin. Organisasi dan perusahaan terdiri dari beberapa departemen atau divisi yang saling berhubungan dan tidak berdiri sendiri. Sumber daya manusia saat ini menggerakkan kegiatan di setiap departemen atau unit kerja. Untuk memastikan terbentuknya kerja sama tim yang efektif dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kinerja operasional suatu organisasi atau perusahaan, penting untuk memiliki

pemahaman menyeluruh tentang sumber daya manusia yang tersedia, dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Performa dalam suatu entitas adalah indikator keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Performa ini terkait erat dengan target strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi pada perekonomian (Armstrong dan Baron, 1998 :15). Kinerja merujuk pada pelaksanaan dan hasil dari suatu tugas yang dilakukan. Di sisi lain, keberadaan kompetensi juga memiliki peran penting karena secara umum menyangkut keterampilan dasar individu dalam menjalankan tugas tertentu. Untuk mencapai hasil optimal dan memuaskan, keberadaan kompetensi yang memadai pada pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja mereka. (Lubis & Prayudi, 2018; Prayudi, 2017).

Beberapa penelitian dalam literatur telah dilaksanakan untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang berpengaruh terhadap kinerja tim. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti interaksi komunikasi, kepemimpinan, dan kepercayaan di antara anggota tim berdampak besar pada performa keseluruhan tim. Dengan komunikasi yang efisien, para anggota tim dapat dengan lancar bertukar informasi, mengurangi kebingungan, serta meningkatkan produktivitas kerja. Disamping itu, kepemimpinan yang efektif berperan dalam meningkatkan semangat serta kerjasama di antara anggota tim. Sebaliknya, kepercayaan yang terjalin di antara anggota tim mendukung terbentuknya hubungan kerja yang harmonis serta memfasilitasi dukungan timbal balik di antara mereka.

Disamping elemen-elemen tersebut, ada faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja tim kerja, seperti kejelasan dalam penugasan, dukungan dari struktur organisasi, dan keahlian individu dalam tim. Karena itu, penelitian yang berfokus pada elemen- elemen yang memengaruhi kinerja tim kerja terus dilaksanakan guna mendukung manajemen SDM dalam upaya membentuk tim kerja yang produktif. Beberapa kajian sebelumnya di literatur telah menyediakan bukti akan adanya faktor-faktor spesifik yang memiliki dampak pada kinerja tim kerja. Studi yang dilaksanakan oleh (Setyawan dan Arifin 2018) menyatakan bahwa interaksi komunikasi yang efisien berperan penting dalam memengaruhi kinerja tim kerja secara nyata. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa tim yang mampu berkomunikasi dengan baik umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan lebih berhasil mencapai tujuan mereka. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa komunikasi yang efisien membantu mengurangi ketidakjelasan di antara anggota tim dan meningkatkan kinerja secara efektif. Studi yang dijalankan oleh (Sharif dan Scandura pada 2014) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang kompeten berdampak positif pada kinerja tim kerja. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang berhasil dapat meningkatkan semangat anggota tim, memperbaiki koordinasi di antara mereka, dan mendukung proses pengambilan keputusan yang efisien. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan yang efektif sangatlah krusial dalam membentuk kelompok kerja yang produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan sebagai pendekatan utamanya. Penulis mengadopsi penelitian literatur yang terkait dengan topik penelitian, yakni evaluasi performa kelompok kerja dan elemen-elemen yang memengaruhinya. Penulis menghimpun serta menelaah berbagai artikel, buku, dan majalah yang berkaitan dengan pokok bahasan dari berbagai sumber, yang kemudian menjadi landasan teori studi ini. Dengan menerapkan pendekatan ini, penulis bisa mempersembahkan analisis teoritis yang menyeluruh tentang elemen-elemen yang memengaruhi performa kelompok kerja dan

mengeksplorasi dampaknya secara empiris melalui penelaahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tim kerja berkualitas tinggi sangat bergantung pada komunikasi yang efektif. Ketika sebuah tim berkomunikasi dengan baik, kesalahpahaman dapat berkurang dan produktivitas dapat ditingkatkan dengan berkomunikasi secara jelas dan terorganisir. Anggota tim yang berkomunikasi secara efektif akan lebih mampu memahami tugas mereka dan mencegah kesalahan yang mungkin timbul akibat kurangnya komunikasi. Elemen penting lainnya dalam menciptakan tim yang sukses adalah kepemimpinan yang efektif.

Tim kerja berkualitas tinggi sangat bergantung pada komunikasi yang efektif. Ketika sebuah tim berkomunikasi dengan baik, kesalahpahaman dapat berkurang dan produktivitas dapat ditingkatkan dengan berkomunikasi secara jelas dan terorganisir. Anggota tim yang berkomunikasi secara efektif akan lebih mampu memahami tugas mereka dan mencegah kesalahan yang mungkin timbul akibat kurangnya komunikasi. Elemen penting lainnya dalam menciptakan tim yang sukses adalah kepemimpinan yang efektif. Koordinasi, motivasi, dan dukungan untuk pengambilan keputusan yang baik dapat dilakukan dengan kepemimpinan yang kompeten. Kelompok kerja yang sukses hanya dapat diciptakan dengan kepemimpinan yang kuat, menurut tinjauan literatur. Proses kerja yang lambat dan penurunan produktivitas tim dapat disebabkan oleh kesalahpahaman dan kebingungan yang disebabkan oleh komunikasi yang buruk. Kinerja individu dan tim dapat ditingkatkan dengan penugasan yang jelas.

Menurut penelitian, konflik tim dapat dikurangi dan kepercayaan di antara anggota tim meningkat dengan bantuan organisasi. Untuk membangun tim yang sukses, penugasan harus jelas. Anggota tim lebih mampu mengerti peran dan kewajiban mereka saat ada tugas yang terdefinisi dengan jelas. Anggota tim mungkin dapat beroperasi lebih efisien, efektif, dan fokus menuju satu tujuan ketika tugas didefinisikan dengan baik. Selain itu, tugas-tugas yang terdefinisi dengan baik memfasilitasi kemampuan manajemen untuk menilai kinerja tim, yang pada gilirannya memungkinkan manajemen untuk memberikan kritik yang membangun dan meningkatkan kinerja tim sesuai kebutuhan. Memiliki tugas yang jelas memudahkan anggota tim agar memahami tugas dan perannya masing-masing. Hal ini mengurangi kemungkinan kesalahan yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman tugas. Komponen kunci lain dari kelompok kerja produktif adalah kepercayaan timbal balik antara anggota tim. Kolaborasi, motivasi, dan hubungan kerja yang harmonis semuanya dapat ditingkatkan dengan kepercayaan timbal balik antara anggota tim.

Penelitian literatur menunjukkan bahwa saling percaya membantu tim berfungsi lebih efisien dan meraih tujuan mereka dengan lebih berhasil. Memiliki tanggung jawab yang jelas sangat penting untuk membentuk tim yang produktif. Rasa saling percaya di antara anggota tim bisa menumbuhkan hubungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan kerja sama yang lebih besar. Anggota tim yang saling percaya lebih cenderung untuk mendukung satu sama lain, berbagi gagasan dan berkolaborasi guna mencapai tujuan bersama. Namun, dibutuhkan waktu dan upaya terus-menerus dari tiap individu dalam tim demi mengembangkan kepercayaan di antara mereka. Terdapat beberapa metode untuk memperkuat kepercayaan di antara anggota tim, seperti mengedepankan komunikasi yang jujur dan terbuka, menyadari nilai keistimewaan masing-masing anggota tim, serta bersikap kooperatif dalam menyelesaikan tugas.

Elemen kunci lainnya dalam membentuk kelompok kerja produktif adalah dukungan organisasi. Kepercayaan anggota tim satu sama lain dapat tumbuh dan konflik internal dapat dikurangi dengan dukungan organisasi. Penelitian dari literatur menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja tim dan membangun lingkungan kerja yang lebih

baik dengan menyediakan aset dan bantuan yang cukup kepada tim. Komunikasi yang baik memudahkan anggota tim untuk bertukar informasi, dengan demikian mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan produktivitas.

Rasa saling percaya di antara anggota tim bisa menumbuhkan interaksi kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan kerja sama yang lebih besar. Komponen kunci lain dari tim kerja yang sukses adalah kepemimpinan yang kompeten. Koordinasi antar anggota tim, dukungan pengambilan keputusan, dan motivasi anggota tim semuanya difasilitasi oleh kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang tidak efektif dapat membuat tim kehilangan motivasi, fokus, dan kejelasan tujuan sehingga menurunkan produktivitas tim.

Komponen kunci lain dari kelompok kerja produktif adalah rasa saling percaya di antara anggota tim. Elemen kunci lainnya dalam membentuk kelompok kerja produktif adalah dukungan organisasi. Kepercayaan anggota tim satu sama lain dapat tumbuh dan konflik internal dapat dikurangi dengan dukungan organisasi. Suasana kerja yang lebih positif dan peningkatan performa tim dapat dicapai oleh organisasi yang memberikan alat dan bantuan yang tepat kepada tim. Anggota tim yang menerima dukungan organisasi juga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan serta menangani masalah yang mungkin muncul dalam kelompok. Bagaimanapun, untuk menerima dukungan yang cukup dari organisasi, tim kerja harus memastikan bahwa mereka mampu menunjukkan nilai yang mereka kontribusikan. Tim yang menunjukkan hasil nyata bagi perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan sumber daya dan dukungan yang mereka perlukan.

Faktor-unsur serupa pengumpulan pernyataan yang berkelompok-kelompok dan talen menjelang nbelajar dan beradaptasi bisa konstruktif menazamkan kru tugas yang membangun dan produktif. nManajemen dasar buntut jiwa terlazim memikirkan unsur-unsur tertera bagian dalam nmengembangkan rancangan dan jasa menjelang sehat kru tugas yang sukses. Penelitian nlebih alot bisa dilakukan menjelang memperdalam pengenalan bab unsur-unsur yang nmempengaruhi kekuatan kru tugas dan lembaga-lembaga menjelang mengoptimalkannya. Faktor-unsur serupa tugas yang kategoris dan derma wadah bisa konstruktif memperkuat kesangkilan kru dan nkinerja individu. Penting kurang tata laksana dasar buntut jiwa menjelang melihat dng cermat unsurunsur tertera bagian dalam sehat kru tugas yang membangun. Dalam melebarkan kru tugas nyang membangun, terlazim memikirkan kepelbagaian kru, pengumpulan pernyataan, dan nkemampuan kru menjelang meniru dan beradaptasi. Penelitian lebih alot bisa dilakukan menjelang nmemperdalam pengenalan bab unsur-unsur yang menawan kekuatan kru tugas dan ncara-lembaga menjelang mengoptimalkannya.

Analisis berdasarkan temuan penelitian yang disebutkan di atas, kinerja kelompok kerja meningkat secara signifikan oleh elemen-elemen seperti tugas yang jelas, kepercayaan di antara anggota tim, kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efisien, dan dukungan organisasi. Hasil ini konsisten dengan temuan literatur penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa elemen-elemen ini sangat penting dalam pembentukan kelompok kerja produktif. Selain itu, penyelidikan literatur menunjukkan bahwa ciri-ciri seperti pembelajaran dan kemampuan beradaptasi serta pengambilan keputusan kelompok mungkin berdampak pada kerja tim. Tim yang menggunakan pengambilan keputusan kolektif mampu mampu menciptakan keputusan yang lebih optimal, lebih inventif, dan lebih kreatif. Tim bisa mengatasi perubahan dan hambatan dengan lebih efektif jika mereka telah belajar dan fleksibel.

Penelitian ini menghasilkan temuan yang berbeda dengan studi literatur sebelumnya, contohnya, penelitian oleh Salasin et al. (2008) yang menunjukkan bahwa latihan tim tidak selalu memberikan peningkatan yang konsisten dalam kinerja tim. Ini menandakan bahwa

untuk mencapai hasil yang lebih tepat dan signifikan, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi kelompok kerja. Penelitian tentang pengambilan keputusan dalam literatur menunjukkan bahwa ada keuntungan dan kerugian dalam pengambilan keputusan kelompok. Meskipun pengambilan keputusan kolaboratif memupuk kerja tim dan meningkatkan pengambilan keputusan, hal ini juga menambah ketidakpastian dan memerlukan waktu. Konsekuensinya, sebelum memilih cara melakukan pengambilan keputusan tim, profesional HR wajib mempertimbangkan keuntungan dan kerugian pengambilan keputusan kelompok.

Kesimpulannya, pemeriksaan pada temuan penelitian dan studi literatur sebelumnya mengungkapkan bahwa berbagai elemen, seperti psikologi, budaya, dan tempat kerja, berdampak pada variabel rumit yang mempengaruhi kinerja kelompok kerja. Oleh sebab itu, dalam lingkungan kerja yang dinamis dan rumit, manajemen SDM harus mempertimbangkan aspek-aspek tersebut ketika membentuk kelompok kerja yang kohesif dan sukses. Banyak penelitian yang mungkin memperjelas dan memperluas pemeriksaan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kelompok kerja telah dilakukan baru-baru ini. Sebagai contoh, Guchait dan rekan-rekan (2021) menyatakan bahwa elemen-elemen seperti fleksibilitas dalam pekerjaan dan bantuan dari manajemen memiliki dampak pada pembentukan kelompok kerja, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang masih terpengaruh oleh pandemi COVID-19. Juga, Akter dan rekannya (2020) menegaskan bahwa partisipasi aktif dari anggota tim, bantuan sosial, dan relasi kepercayaan antara sesama anggota tim memiliki dampak pada performa kelompok kerja, terutama dalam konteks kerja yang melibatkan beragam budaya.

Shyamsundarin dan rekannya (2020) mengindikasikan bahwa elemen-elemen seperti kualitas komunikasi, pemimpin transformasional, dan dorongan motivasi dari anggota tim memiliki dampak pada performa kelompok kerja dalam lingkungan kerja virtual. Tambahan pula, Durach dan rekannya (2017) menyoroti bahwa penggunaan teknologi dan penyatuan sistem mempunyai pengaruh pada performa kelompok kerja dalam lingkungan kerja yang semakin terkoneksi secara digital. Berkenaan dengan dimensi budaya, Hofstede dan rekannya (2010) menegaskan bahwa variasi dalam nilai-nilai dan norma-norma masyarakat bisa berdampak pada kinerja kelompok kerja di lingkungan kerja yang beragam budaya. Tambahnya, penelitian oleh Liu dan rekannya (2021) menyoroti bahwa elemen-elemen seperti pemahaman dan penggabungan budaya mempunyai dampak pada kinerja tim kerja dalam lingkungan kerja global.

Elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja tim umumnya agak rumit serta bergantung pada pengaturan organisasi, menurut analisis studi sebelumnya dan studi literatur. Oleh sebab itu, dibutuhkan lebih banyak penelitian guna memahami sepenuhnya pengaruh kelompok kerja dan cara memaksimalkannya. Ini adalah elemen yang wajib dipertimbangkan oleh HR.

KESIMPULAN

Para peneliti menyimpulkan bahwa performa dalam tim kerja bisa terpengaruh oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kepemimpinan, interaksi komunikasi, dan manajemen konflik yang mungkin bisa mempengaruhi performa tim kerja secara langsung. Selanjutnya, kinerja tim secara tidak langsung bisa dipengaruhi oleh penyebab eksternal melalui unsur internal, khususnya bantuan dari organisasi, sumber daya, dan kondisi kerja. Selain itu, keberhasilan tim kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik kepemimpinan dan komunikasi, menurut penelitian. Sementara itu, masalah mempunyai dampak merugikan yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akter, T., Li, X., & Li, Y. (2020). The effects of multiculturalism on teamwork and team performance in cross-cultural work environments. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2234-2254.
- Asbari, Masduki dan Agustian Budi Prasetya. 2021. *Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim, dan Modal Psikologis*, 2021. *Jurnal EDUMASPUL*. Vol. 5, No. 1
- Durach, C. F., Kembro, J., & Wieland, A. (2017). Creating resilient supply chains: A practical guide. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 47(1), 5-23.
- Guchait, P., Biswas, R., & Chatterjee, S. (2021). Exploring the impact of work-life balance practices and managerial support on team performance: Evidence from COVID-19 pandemic. *Journal of Business Research*, 123, 376-386.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Liu, Y., Gong, Y., & Teng, Y. (2021). The impact of cultural awareness and cultural integration on team performance in global organizations. *Journal of Business Research*, 130, 661- 670.