



Strategi dalam Meningkatkan Kerja Sama Tim di Lingkungan Kerja

Nurun Nisaul Khusna^{1*}, Haya Fatimah², Sri Oktavianah³, Efnita Mayang Sari⁴

¹⁻⁴Universitas KH. A. Wahab hasbullah, Indonesia

*Penulis korespondensi: nurunnisaulkhusna@gmail.com¹

Abstract. *Teamwork is a fundamental factor in social, organizational, and educational life, because in essence humans are social creatures that require the interaction and involvement of other individuals to meet their needs and achieve life goals. In the context of work, teamwork can be defined as the result of coordinated individual efforts that are able to produce higher performance than if work is done individually, or as a group of individuals working collectively to achieve common goals that are easier to achieve through collaboration. The implementation of teamwork plays an important role in accelerating job completion, improving individual and organizational performance, and being able to prevent overlapping tasks through good synchronization. Through intensive interaction, teamwork can have a positive impact on the overall performance of the group and also improve individual abilities through the process of knowledge and experience transfer between employees. The dimension of teamwork includes active member contributions, interaction and communication, consistency in maintaining focus on goals, quality of work results, and relevance of team members' knowledge and skills. Therefore, the effectiveness of teamwork is seen as the most important competitive advantage in an organization, making it a major factor that influences the increase in work productivity.*

Keywords: *Cooperation; Effective Teams; Organizational Performance; Social Interaction; Work Productivity*

Abstrak. Kerja sama tim merupakan faktor fundamental dalam kehidupan sosial, organisasi, dan pendidikan, karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan keterlibatan individu lain untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuan hidup. Dalam konteks pekerjaan, kerja sama tim dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya-upaya individu yang terkoordinasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jika pekerjaan dilakukan secara sendiri-sendiri, atau sebagai sekumpulan individu yang bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama yang lebih mudah dicapai melalui kolaborasi. Penerapan teamwork berperan penting dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta mampu mencegah tumpang tindih tugas melalui sinkronisasi yang baik. Melalui interaksi yang intensif, kerja sama tim dapat berdampak positif terhadap kinerja kelompok secara keseluruhan dan juga meningkatkan kemampuan individu melalui proses transfer pengetahuan dan pengalaman antar karyawan. Dimensi kerja sama tim meliputi kontribusi aktif anggota, adanya interaksi dan komunikasi, konsistensi dalam menjaga fokus pada tujuan, kualitas hasil kerja, serta relevansi pengetahuan dan keterampilan anggota tim. Oleh karena itu, efektivitas kerja sama tim dipandang sebagai keunggulan kompetitif yang paling penting dalam suatu organisasi, menjadikannya faktor utama yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Interaksi Sosial; Kerja Sama; Kinerja Organisasi; Produktivitas Kerja; Tim Efektif

1. LATAR BELAKANG

Manusia pada hakikatnya merupakan makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri, sehingga membutuhkan bantuan dan keterlibatan individu lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama merupakan bagian dari sifat dasar manusia dalam mencapai tujuan hidup. Salah satu kebutuhan fundamental manusia adalah menjalin hubungan dan berinteraksi dengan orang lain dalam suatu kelompok, karena sebagian besar permasalahan kehidupan dapat diatasi melalui kebersamaan dan saling pengertian. Interaksi sosial dalam lingkungan tertentu bertujuan untuk mewujudkan kepentingan bersama. Berbagai

permasalahan dan tantangan hidup mendorong manusia untuk saling bergantung dan bekerja sama demi keberlangsungan hidup. (Hadari, Gusti Budjang, 2019)

Dalam konteks kerja sama tim tercermin melalui pelaksanaan tugas secara bersama-sama antar karyawan. Kerja sama tim berperan penting dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan serta mencegah terjadinya tumpang tindih tugas melalui sinkronisasi yang baik. Selain mempererat hubungan kerja, pengelolaan konflik antar karyawan juga perlu diperhatikan agar koordinasi tetap berjalan efektif. Kerja sama tim tidak hanya meringankan beban pekerjaan, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja individu. Pembagian tugas yang merata membantu mengoptimalkan peran karyawan sehingga tidak ada sumber daya yang terbuang. (Surmani, 2024) Melalui interaksi yang intensif, kerja sama tim dapat berdampak positif terhadap kinerja kelompok secara keseluruhan.

Pada dasarnya, kerja sama tim bertujuan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga memungkinkan pengalihan tugas ke pekerjaan lain. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien apabila dilakukan secara berkelompok, karena dapat mendorong munculnya inovasi dan kreativitas. Selain itu, kerja sama juga meningkatkan kemampuan individu melalui proses transfer pengetahuan antar karyawan.

Adapun dimensi kerja sama tim meliputi: (Bantam dkk., 2024) (1) kontribusi, yaitu keterlibatan aktif anggota dalam pelaksanaan tugas tim; (2) interaksi, yakni adanya komunikasi dan hubungan kerja antar anggota tim; (3) konsistensi, yaitu kemampuan menjaga tim tetap fokus pada tujuan; (4) kualitas, yaitu orientasi terhadap hasil kerja sesuai standar yang diharapkan; serta (5) relevansi, yaitu kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan tim. Dengan demikian, kerja sama tim merupakan faktor penting dalam kehidupan sosial, organisasi, maupun pendidikan, karena kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja bersama sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Robbins, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan untuk suatu jabatan. Sementara itu, Kasmir menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang disertai dengan perilaku kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Robbins juga menjelaskan bahwa indikator kinerja berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana tingkat pencapaian kinerja karyawan.

Adapun indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta tingkat kemandirian. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam memenuhi tuntutan dan persyaratan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang harus dipenuhi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

Kerja Sama

Menurut Amirullah, tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan kelompok kerja lainnya. Tim terdiri atas sejumlah individu dengan latar belakang keahlian yang beragam yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins menjelaskan bahwa kerja sama tim adalah hasil dari upaya-upaya individu yang terkoordinasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan apabila pekerjaan dilakukan secara sendiri-sendiri. Sementara itu, West mendefinisikan kerja sama tim sebagai kelompok yang relatif kecil yang mengerjakan tugas yang jelas dan menantang, di mana penyelesaiannya akan lebih efektif apabila dilakukan secara bersama-sama dibandingkan secara individual. (Priharti, RR. Dimas Veronica, 2021)

Kelompok tersebut memiliki tujuan yang bersumber dari tugas yang dihadapi serta menuntut adanya kerja sama dan saling ketergantungan antar anggota untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerja secara kolektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan bersama. Menurut West, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kerja sama tim, antara lain kerja sama antar anggota, tingkat kepercayaan, dan kekompakan tim. Sementara itu, Mangkuprawira mengemukakan bahwa dimensi kerja sama tim meliputi interaksi dalam tim, kesamaan pemahaman terhadap tujuan, ketertarikan pribadi anggota terhadap tim, kualitas hasil kerja, serta kuantitas hasil kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Nurmansyah, lingkungan kerja diartikan sebagai tempat berlangsungnya aktivitas kerja pegawai beserta segala hal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Sutrisno menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan saat bekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Sementara itu, Nitisemito

mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Sarip & Mustangin, 2023) Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi dan unsur yang berada di sekitar karyawan saat bekerja dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

Afandi mengemukakan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, antara lain kondisi bangunan tempat kerja, ketersediaan ruang kerja yang memadai, sistem ventilasi udara yang baik, tersedianya fasilitas ibadah, serta adanya sarana transportasi bagi karyawan. (Mauliana Sapitri, 2025) Selanjutnya, menurut Nitisemito, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas pendukung bagi karyawan. Siagian menambahkan bahwa dimensi lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan semangat kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. (Abner naa, 2017) Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja muncul sebagai respons terhadap kondisi kerja yang ada di dalam organisasi dan tercermin dari perasaan karyawan, baik rasa senang maupun tidak senang, serta nyaman atau tidak nyaman terhadap lingkungan kerja tempat mereka menjalankan tugas.

3. METODE

Untuk meneliti topik "Strategi Dalam Meningkatkan Kerja Sama Tim Di Lingkungan Kerja" salah satu metode penelitian yang dapat digunakan adalah metode studi literatur. Metode ini merupakan metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data yang bersumber dari literatur, seperti buku, jurnal, dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Pada penelitian ini, peneliti dapat mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan relasi dengan karyawan pada perusahaan di Indonesia, kemudian menganalisis data-data yang terkandung dalam literatur tersebut untuk memperoleh informasi dan pengetahuan tentang topik penelitian.

Dengan menggunakan metode studi literatur, peneliti dapat memperoleh gambaran umum tentang literasi karyawan pada perusahaan di Indonesia, termasuk landasan kinerja, kerja sama, lingkungan kerja dalam penerapannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Porter menyatakan bahwa strategi merupakan sarana utama untuk mencapai keunggulan kompetitif. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis sangat ditentukan oleh strategi yang diterapkan. Selain menjadi pedoman dalam mencapai efektivitas dan ketepatan pengelolaan perusahaan, strategi juga berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keunggulan bersaing. Secara umum, strategi dapat dipahami sebagai serangkaian pilihan penting yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan tindakan, serta pengalokasian sumber daya secara tepat guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan mempertimbangkan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang. (Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024) Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan lingkungan dan dinamika pasar agar mampu menciptakan keunggulan yang berkelanjutan.

Wheelen mengemukakan bahwa dalam upaya mengungguli pesaing, strategi perusahaan dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis utama, yaitu strategi pertumbuhan (*growth*), strategi stabilitas (*stability*), dan strategi penciutan (*retrenchment*). Sementara itu, Rangkuti membagi strategi ke dalam tiga tipe, yakni strategi manajemen, strategi investasi, dan strategi bisnis. (Priatin & Humairoh, 2023) Priskilla dan Santika menegaskan bahwa kerja sama tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja serta meminimalkan terjadinya miskomunikasi antara karyawan maupun pimpinan. (Riska Sepriani, 2025) Teamwork perlu dikembangkan dan dilatih sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik perusahaan. Tim dapat diartikan sebagai sekumpulan individu dengan kemampuan yang saling melengkapi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Melalui koordinasi yang baik, tim kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi yang efektif bagi organisasi.

Teamwork melibatkan sejumlah karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan, serta memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan dan pengalaman. Teamwork juga dipandang sebagai wadah bagi karyawan untuk berbagi ide terbaik dan menyelesaikan permasalahan secara tepat sesuai dengan keahlian masing-masing. Priskilla dan Santika mengemukakan delapan indikator teamwork, yaitu kepemimpinan partisipatif, tanggung jawab, kesamaan tujuan, komunikasi yang intensif, orientasi masa depan, fokus pada tugas, pemanfaatan bakat, serta kecepatan dalam merespons.

Kerja sama tim merupakan salah satu strategi perusahaan yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Tim kerja terdiri dari dua atau lebih individu yang saling berkolaborasi, memiliki tujuan bersama, berinteraksi secara sosial, serta

menjalankan aktivitas organisasi yang saling terkait. Dalam organisasi atau perusahaan, unit-unit kerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi satu sama lain. Oleh karena itu, untuk membangun tim yang kuat dan produktif, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pemahaman mendalam terhadap tujuan dan karakter organisasi. Keunggulan kompetitif yang paling penting dalam suatu organisasi terletak pada efektivitas kerja sama tim

Tenner dan Detoro mendefinisikan kerja sama tim sebagai sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama, di mana tujuan tersebut lebih mudah dicapai melalui kolaborasi dibandingkan dengan kerja individu. (Gabriella Putri dkk., 2023) Selanjutnya, Schermerhorn menyatakan bahwa produktivitas merupakan ukuran kinerja yang memperhitungkan penggunaan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia. (Rahadi, 2010) Bukit menjelaskan bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan memperoleh hasil maksimal dari sumber daya yang tersedia, seperti waktu, biaya, material, dan tenaga kerja. Salah satu faktor utama yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja adalah kerja sama tim, karena manusia merupakan pelaksana utama dalam setiap aktivitas kerja

Wahjoedi menambahkan bahwa produktivitas merupakan ukuran hasil produksi barang dan jasa yang dikaitkan dengan penggunaan tenaga kerja, bahan, dan peralatan. Industri dengan tingkat produktivitas yang tinggi cenderung memiliki biaya satuan yang rendah dan daya saing yang kuat. (Sugesti & Gunawan, 2024) Dengan demikian, peningkatan produktivitas tidak hanya berfokus pada penambahan input, tetapi juga pada optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang ada, di mana kerja sama tim menjadi faktor penting dalam mewujudkannya.

5. KESIMPULAN

Kerja sama tim merupakan faktor fundamental dalam kehidupan sosial, organisasi, dan pendidikan, karena manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan keterlibatan individu lain untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan hidup. Dalam konteks kerja, kerja sama tim didefinisikan sebagai hasil dari upaya-upaya individu yang terkoordinasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jika pekerjaan dilakukan secara sendiri-sendiri, atau sebagai sekumpulan individu yang bekerja secara kolektif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan bersama. Penerapan teamwork berperan penting dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta mampu mencegah tumpang tindih tugas melalui sinkronisasi yang baik. Lebih lanjut, kerja sama tim juga meningkatkan kemampuan individu melalui proses transfer pengetahuan dan pengalaman antar karyawan. Dimensi utama kerja sama tim meliputi

kontribusi aktif anggota, adanya interaksi dan komunikasi, konsistensi dalam menjaga fokus pada tujuan, kualitas hasil kerja, serta relevansi pengetahuan dan keterampilan anggota tim. Oleh karena itu, efektivitas kerja sama tim dipandang sebagai keunggulan kompetitif yang paling penting dalam suatu organisasi, yang juga menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abner, N. A. A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167–176.
- Bantam, D. J., Febryanto, R. D., Bilnadzari, Y., & Wijaya, A. (2024). Strategi dalam meningkatkan kerjasama tim di lingkungan perusahaan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 2(9), 66–71.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1–17. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i3.46>
- Hadari, G. B., & Budjang, S. (2019). Interaksi sosial dalam bentuk kerjasama dan persaingan santriwan etnik Madura dan Melayu Darul Khairat. *JPPK: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 8(1), 1–9.
- Sapitri, M., & Widyastuti, S. W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 8(1).
- Priatin, D. O. E., & Humairoh. (2023). Kupas tuntas teori Wheelen dan Hunger. *MANTRA: Jurnal Manajemen Strategis*, 1(1), 17–25.
- Priharti, R. R., Veronica, D., & Aisyah, M. L. (2021). Analisis gaya kepemimpinan dan kerjasama tim serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 8(3), 16–31. <https://doi.org/10.55963/jumpavol4no1feb2017.v8i3.401>
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Sepriani, R. (2025). Pengaruh reward dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 6(2), 1159–1171.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.

- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi peningkatan produktivitas karyawan pada perusahaan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i2.2756>
- Surmani, S. (2024). Riset perkembangan penelitian tentang kerjasama tim (teamwork) selama lima tahun terakhir pada jurnal online. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 1311–1320.