

ANALISIS TEAM WORK DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X

Nadya Riska Maharani¹, Christian Wiradendi Wolor², Eka Dewi Utari³

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

nadyariskam@gmail.com, christianwiradendi@unj.ac.id, ekadewiutari@unj.ac.id

Abstract

This research aims to understand how team work can help improve employee performance at Company X, which operates in the car rental industry. This company offers a variety of car rental services for business, personal, and corporate needs, with a wide range of vehicles from economy to premium classes. The company also targets individual customers, businesses, and domestic and foreign tourists. The research utilized a qualitative approach, with data collection methods including direct observation, in-depth interviews with four participants (team leaders and staff members), and analysis of supporting documents. The findings reveal that effective team work can enhance employee productivity through open communication, fair task distribution, and supportive, motivating leadership. However, several challenges were identified, such as uneven workloads, lack of soft skills training, and insufficient recognition of individual contributions. The study also found that team evaluations with two-way feedback can aid in conflict resolution and improve overall team performance. Recommendations include interpersonal skills training, implementing effective conflict management strategies, and introducing a merit-based reward system to boost employee motivation. Overall, this research contributes to the development of human resource management, particularly in creating a work environment that fosters employee productivity through effective team work.

Keywords: Team work, employee productivity, communication, leadership, human resource management, car rental industry, team evaluation, conflict management, reward system.

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kerja tim dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan X, yang bergerak di bidang penyewaan mobil. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan penyewaan mobil, baik untuk kebutuhan bisnis, pribadi, maupun perusahaan, dengan berbagai jenis kendaraan mulai dari kelas ekonomi hingga premium. Perusahaan ini juga memiliki target pelanggan perorangan, bisnis, dan wisatawan domestik maupun asing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data yang meliputi observasi langsung, wawancara mendalam dengan empat partisipan (pemimpin tim dan anggota staf), dan analisis dokumen pendukung. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kerja tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang adil, dan kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi. Namun, beberapa tantangan diidentifikasi, seperti beban kerja yang tidak merata, kurangnya pelatihan soft skill, dan kurangnya pengakuan atas kontribusi individu. Studi ini juga menemukan bahwa evaluasi tim dengan umpan balik dua arah dapat membantu penyelesaian konflik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Rekomendasi yang diberikan meliputi pelatihan keterampilan interpersonal, menerapkan strategi manajemen konflik yang efektif, dan memperkenalkan sistem penghargaan berbasis prestasi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas karyawan melalui kerja tim yang efektif.

Kata Kunci: *Team Work*, produktivitas karyawan, komunikasi, kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, industri penyewaan mobil, evaluasi tim, manajemen konflik, sistem penghargaan.

1. Pendahuluan

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Setiap organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada kerja tim yang efektif, juga dikenal sebagai *team work*. Kerja tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah. Menciptakan kerja tim yang ideal seringkali menghadapi berbagai masalah. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang buruk, komunikasi yang buruk, dan kurangnya kepercayaan antar anggota tim dapat menjadi sumber kesulitan dalam membentuk dan mempertahankan tim yang solid. Ketidakharmonisan tim sering disebabkan oleh konflik internal, perbedaan latar belakang, dan perbedaan cara kerja. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas pekerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepercayaan antar anggota tim sangat penting untuk keberhasilan kerja tim, menurut penelitian sebelumnya. Selain itu, karyawan melihat peningkatan produktivitas yang signifikan sebagai hasil dari komitmen kerja dan kerja sama yang efektif [1]. Kepuasan kerja dan disiplin juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kerja tim. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin, fokus, dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas mereka. Untuk mengatasi masalah kerja tim, Anda dapat menggunakan pelatihan keterampilan interpersonal, memberikan penghargaan berdasarkan hasil, dan membuat lingkungan kerja yang mendukung kerja sama. Menurut [2], pemberian umpan balik konstruktif dan pengelolaan beban kerja yang adil juga dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pekerja.

Dalam konteks Perusahaan X, efektivitas kerja tim menunjukkan variasi yang signifikan. Berdasarkan hasil observasi, pola komunikasi yang tidak terstruktur sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Namun, tingkat kepercayaan antar anggota dan disiplin kerja yang baik menjadi aspek positif yang mendukung kinerja tim. Beberapa tantangan utama yang dihadapi mencakup kurangnya pelatihan keterampilan lunak, distribusi beban kerja yang tidak merata, dan minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan holistik yang mencakup pelatihan, manajemen konflik, serta pemberian penghargaan yang tepat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas kerja tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan X. Penelitian ini juga menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kerja tim dan peran komunikasi serta kepemimpinan dalam mendukung produktivitas tim. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan kerja tim dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif kerja tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan X. Penelitian ini juga menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kerja tim, serta peran komunikasi dan kepemimpinan dalam mendukung produktivitas tim. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan saran praktis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kerja tim dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

Team Work

Kerja tim secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hal tersebut menjelaskan bagaimana kerjasama tim berfungsi sebagai variabel moderasi yang meningkatkan pengaruh faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di lingkungan birokrasi [3]. Begitu pula dengan adanya kerjasama tim yang berdampak positif terhadap produktivitas guru dan administrator di lembaga pendidikan, sehingga menegaskan peran pentingnya dalam meningkatkan efisiensi organisasi [4]. Oleh karena itu, kerja sama tim membantu mencapai tujuan organisasi dan membangun inovasi, hubungan yang harmonis, dan budaya kerja yang positif. Ini adalah pilar penting untuk keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja ini menunjukkan seberapa baik seseorang mampu menyelesaikan

tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai aset strategis perusahaan dalam situasi ini. Menurut [5] menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menunjukkan hasil kerja individu, tetapi juga menunjukkan bagaimana perusahaan mengoptimalkan dukungannya, seperti penyediaan fasilitas, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Hasil ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk menentukan tingkat kinerja setiap karyawan dan ukuran keberhasilan individu. Menurut [6], karyawan dengan kompetensi tinggi mampu mencapai posisi yang lebih unggul dan membuat perbedaan besar di pasar.

Hubungan *Team Work* dengan Peningkatan Kinerja Karyawan

Team work sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. *Team work* di tempat kerja bukan sekadar bekerja bersama, itu juga berarti bekerja sama, dan berkomunikasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Menurut [7], *team work* hanya dapat berhasil jika semua anggota tim berkonsentrasi dan memiliki keahlian yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas individu dalam tim sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kerja sama tim. *Team work* di perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai bentuk koordinasi yang memungkinkan kinerja berkelompok mencapai hasil yang lebih baik daripada kinerja individu. Menurut [8] memperkuat dukungan ini dengan mengatakan bahwa *team work* adalah salah satu cara untuk menyelesaikan pekerjaan secara kolektif dengan menggabungkan keterampilan dan komitmen antar anggota tim. Dengan keterampilan dan komitmen ini, hasil pekerjaan tim sering kali melampaui hasil yang dicapai setiap orang.

Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan *Team Work*

Komponen penting yang sangat memengaruhi keberhasilan kerja tim adalah komunikasi yang efektif dan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan di antara anggota tim. Dalam banyak studi, termasuk yang dilakukan oleh [9], ditemukan bahwa komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya kepercayaan di dalam tim sering menjadi faktor utama disfungsi tim. Di sisi lain, komunikasi yang lancar dan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan mampu meningkatkan sinergi antar anggota tim. Menurut [9] menekankan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya menyampaikan informasi tetapi orang juga harus mendengarkan dengan baik, memberikan umpan balik yang bermanfaat, dan berhasil menyelesaikan konflik. Anggota tim cenderung lebih nyaman menyampaikan ide-ide mereka, berbicara tentang pendapat yang berbeda, dan mencari solusi secara bersama-sama dalam tim yang memiliki komunikasi terbuka.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dan mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan produktivitas yang lebih besar dibandingkan karyawan yang bermotivasi rendah. Hal ini dikarenakan motivasi dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat fokus dalam mencapai tujuan, dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi tantangan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [10], motivasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hambatan dalam Team Work

Kurangnya komunikasi yang efektif seringkali menjadi kendala utama dalam kerja tim. Komunikasi yang buruk, seperti pesan yang tidak jelas atau kegagalan menyampaikan umpan balik, dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik antar anggota tim. Menurut penelitian yang dilakukan (Wijaya et al., 2022), komunikasi yang buruk berdampak langsung pada kinerja individu dan kualitas hasil kerja tim. Perbedaan tujuan dan visi antar anggota tim juga menjadi sumber ketegangan yang dapat menghambat pencapaian hasil yang diharapkan. Ketika anggota tim tidak percaya satu sama lain, kolaborasi menjadi sulit dan kemauan untuk berbagi informasi atau mendukung rekan kerja berkurang. Menurut [11], Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi sangat berkontribusi terhadap kelangsungan dan efektivitas sebuah tim.

Peran Komunikasi dalam Kinerja Karyawan

Komunikasi sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Komunikasi yang efektif, terutama komunikasi internal, membantu membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan selain berfungsi sebagai cara untuk mengirimkan informasi [12]. Komunikasi dari pimpinan ke bawahan, oleh karena itu, tidak hanya satu arah, tetapi juga memungkinkan diskusi yang konstruktif yang meningkatkan efisiensi dan kinerja operasional organisasi. Komunikasi internal yang transparan dapat membantu setiap orang lebih memahami tujuan perusahaan dan membuat lingkungan kerja lebih baik untuk karyawan [13], [14].

Peran Kepemimpinan dalam Kinerja Karyawan

Dalam lingkungan organisasi, komunikasi memainkan peran utama dalam kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif, khususnya komunikasi internal, tidak hanya menjadi alat penyampaian informasi, tetapi juga menjadi mekanisme dalam membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan [12]. Komunikasi yang baik memungkinkan para pemimpin menyampaikan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi dengan jelas kepada karyawan sehingga setiap orang memiliki pemahaman yang sama tentang arah strategis perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai perilaku manusia dan fenomena sosial dalam latar yang alamiah dan holistik. Metode ini tidak hanya menekankan pada pengumpulan data, tetapi juga menguraikan maknanya melalui investigasi dan interpretasi. Dengan menempatkan makna sebagai pusat analisis, penelitian ini memungkinkan eksplorasi yang lebih dalam terhadap sudut pandang, pengalaman, dan dinamika sosial [15]. Untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang fenomena yang diteliti, analisis dokumen digunakan untuk melengkapi data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara [15].

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan penyewaan mobil di Indonesia, yang telah beroperasi lebih dari lima tahun. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan penyewaan mobil, baik untuk kebutuhan bisnis, pribadi, maupun perusahaan, dengan berbagai jenis kendaraan mulai dari kelas ekonomi hingga premium. Perusahaan ini memiliki target pelanggan perorangan, bisnis, dan wisatawan domestik maupun asing.

Populasi dan Sampel

Total populasi pada penelitian ini adalah 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling.

Penentuan Jumlah Sampel

jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode **purposive sampling**, dengan jumlah partisipan sebanyak **4 orang**. Informan yang dipilih merupakan karyawan di perusahaan tempat penelitian yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.

4. Hasil dan Pembahasan

1 Efektivitas *team work* terhadap kinerja karyawan

Sebagaimana diungkapkan oleh semua orang yang diwawancarai, kerja tim adalah komponen penting untuk mendukung kinerja karyawan. Efektivitas timwork secara langsung meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Tugas-tugas yang awalnya sulit dapat diselesaikan dengan lebih terorganisir dan efisien melalui kerja tim yang baik, pernyataan partisipan A. Pembagian tugas di antara anggota tim juga mempermudah pekerjaan dan mengurangi kesalahan operasional. Hal ini diperkuat oleh Partisipan B, yang menyatakan bahwa kerja tim memungkinkan pekerjaan yang dilakukan secara individu berjalan jauh lebih efisien. Anggota tim dapat saling melengkapi dengan peran yang jelas dan kerja sama yang solid untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, partisipan C dan D menekankan bahwa kerja tim memengaruhi produktivitas individu dan tim secara keseluruhan, kontribusi nyata dari setiap anggota dapat meningkatkan kinerja kolektif. Team work yang efektif sangat penting untuk keberhasilan, bahkan dalam situasi sulit seperti merencanakan acara besar yang memerlukan koordinasi cepat. Partisipan A mengatakan bahwa kerja sama tim melalui koordinasi yang baik memastikan proses bisnis yang lancar dan pencapaian target perusahaan. Ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kerja sama tim meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, dan menciptakan budaya kerja yang positif [3]. Selain itu, Partisipan C menekankan bahwa kerja tim yang efektif memungkinkan tim mencapai tujuan yang sama, sementara Partisipan B mengatakan bahwa kerja tim lebih efisien daripada kerja individu. Ini mendukung penelitian [16], yang menemukan bahwa kerja sama tim sangat baik untuk kinerja, terutama di tempat kerja yang rumit seperti kesehatan.

2 Faktor yang memengaruhi keberhasilan *team work* dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan

Semua partisipan yang diwawancarai menekankan betapa pentingnya komunikasi yang baik sebagai dasar kerja tim yang baik. Semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan tanggung jawab masing-masing jika informasi dan instruksi dikomunikasikan dengan jelas, yang mencegah kesalahpahaman. Sebagai contoh, Partisipan A dapat mengukur tingkat komunikasi tim dengan melihat seberapa sering anggota tim meminta klarifikasi. Ini sejalan dengan hasil [9], yang menekankan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan sinergi dan mencegah disfungsi tim. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang jelas dapat menghalangi keberhasilan kerja tim. Partisipan C juga menekankan bahwa respons terhadap tugas dapat menunjukkan seberapa baik komunikasi tim berjalan. Pembagian peran yang tepat juga penting, selain komunikasi. Menurut partisipan A dan D, peran anggota tim diatur berdasarkan kemampuan, pendidikan, atau pengalaman kerja. Setiap anggota tim dapat berkontribusi semaksimal mungkin dengan strategi ini. Keberadaan struktur kerja dan SOP yang jelas juga mendukung pembagian tugas yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh Partisipan A dan B. SOP yang dirancang dengan baik membantu menciptakan panduan kerja yang terorganisir, yang mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi operasional. Kepercayaan dan Penghargaan Wawancara menunjukkan betapa pentingnya penghargaan untuk mempertahankan semangat tim. Partisipan D mengatakan bahwa memberikan insentif dan bonus membantu tim bekerja lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [17] menyatakan bahwa penghargaan dapat menumbuhkan budaya kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas. Organisasi dapat memfasilitasi kerja tim yang produktif melalui komunikasi, pembagian peran, dan penghargaan yang efektif. Selain itu, [18] menemukan bahwa komunikasi terbuka membantu tim bekerja sama dan mengurangi stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban partisipan A yang dimana mengukur tingkat komunikasi dalam wawancara dengan melihat seberapa sering anggota tim meminta klarifikasi. Metode ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi yang terstruktur untuk memastikan instruksi jelas.

3 Peran komunikasi dan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan

Dua komponen penting untuk memastikan kinerja tim berjalan dengan baik adalah komunikasi yang baik dan kepemimpinan yang kuat. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, komunikasi berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan anggota tim untuk mencapai tujuan yang sama. Untuk menjaga kerja sama tim yang baik, penting untuk memberikan informasi yang jelas, memungkinkan komunikasi dua arah, dan melakukan penilaian tentang seberapa baik komunikasi berfungsi. Sebagai contoh, Partisipan D mengatakan bahwa salah satu cara untuk memastikan bahwa anggota tim memahami tugas mereka dengan baik adalah dengan melakukan evaluasi instruksi yang diberikan. Sebaliknya, komunikasi sangat

penting untuk menyelesaikan konflik. Partisipan B dan C mengatakan bahwa cara terbaik untuk mengatasi masalah di dalam tim adalah dengan mendengarkan satu sama lain dan mencari solusi bersama. Sebaliknya, mengarahkan dan memotivasi tim adalah tanggung jawab kepemimpinan. Pemimpin yang baik tidak hanya dapat membagi pekerjaan dengan adil, tetapi mereka juga dapat membantu menyelesaikan konflik. Misalnya, partisipan A mengatakan bahwa tugasnya sebagai kepala operasional adalah memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tugas mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Partisipan A menyatakan bahwa komunikasi yang efektif membantu menjamin bahwa tugas-tugas dilakukan sesuai dengan instruksi. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12], yang menemukan bahwa komunikasi dua arah memungkinkan visi organisasi untuk selaras dengan tindakan karyawan. Partisipan C menambahkan bahwa tingkat komunikasi tim dapat diukur melalui respons tugas. Kajian pustaka oleh [9] juga menyatakan bahwa komunikasi yang efektif membantu koordinasi dan penyelesaian konflik. [19]Kemampuan untuk merespons tantangan dengan strategi yang matang juga merupakan tanda kepemimpinan yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh Partisipan D saat menghadapi peristiwa besar yang membutuhkan koordinasi cepat. Tim dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan bantuan kepemimpinan yang kuat dan komunikasi yang baik. Ini akan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

5.Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pada PT X, *Team work* sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kerja sama tim yang efektif meningkatkan produktivitas dan inovasi serta menjamin kelancaran operasional. Selain itu, telah terbukti bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh model kerja hybrid meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, selain menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah dan ramah. Selain itu, diakui bahwa mendapatkan dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga sangat penting untuk mempertahankan semangat kerja, terutama dalam situasi di mana interaksi sosial langsung sangat terbatas. Oleh karena itu, perusahaan harus mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang transformasional dan adaptif untuk sukses di era kerja hybrid dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Budaya Komunikasi yang efektif pada PT X, pembagian peran berdasarkan kemampuan, dan penghargaan yang diberikan kepada anggota tim semua berkontribusi pada keberhasilan *team work*. Komunikasi telah terbukti sangat penting untuk mencapai

sinergi, menghindari kegagalan, dan memastikan instruksi jelas. Selain itu, pengelolaan tugas berbasis kompetensi anggota tim dan penerapan SOP yang jelas meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, terbukti bahwa memberikan insentif dan bonus meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim. Kepemimpinan yang efektif dan komunikasi dua arah yang jelas adalah dua komponen penting yang bekerja sama untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT X. Komunikasi yang baik membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif dan memastikan bahwa visi organisasi dan tindakan karyawan selaras. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, mendorong evaluasi teratur, pemberdayaan anggota tim, dan pembagian tugas yang adil. Selain itu, strategi seperti briefing dan debriefing yang dilakukan setiap hari membantu menjamin bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan baik dan target tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Aydintan and A. Abdulle, "The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks in Mogadishu-Somalia," *J. Bus. Res. - Turk*, vol. 11, no. 3, pp. 1589–1598, 2019, doi: 10.20491/isarder.2019.691.
- [2] L. Ashary, "Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kfc Jember," *CERMIN J. Penelit.*, vol. 3, no. 2, p. 158, 2019, doi: 10.36841/cermin_unars.v3i2.464.
- [3] A. Wulandari and M. Nurhayati, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi," *J. Perilaku dan Strateg. Bisnis*, vol. 11, no. 2, pp. 47–67, 2023, doi: 10.26486/jpsb.v11i2.3797.
- [4] S. Naisyah, M. I. Sari, and T. D. Reskiputri, "Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung," *Natl. Multidiscip. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 504–515, 2022, doi: 10.32528/nms.v1i3.84.
- [5] F. Ali and D. T. W. Wardoyo, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 1, p. 367, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n1.p367-379.
- [6] Ni Made Dwi Priskilla and I Putu Santika, "Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak," *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 61–73, 2020, doi: 10.51713/jamms.v1i1.9.
- [7] E. Widiyanti, Suprayitno, and Sutarno, "Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi," *J. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 17, no. 3, pp. 407–416, 2017, [Online]. Available: <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1857>
- [8] A. Setia, Marnis, and R. L. Garnasih, "Analysis of the Effects of Training, Job Satisfaction

- and Teamwork on Employee Performance with Leadership as a Moderating Variable At PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) in Pekanbaru," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 202–215, 2020.
- [9] D. F. Oleary, "Exploring the importance of team psychological safety in the development of two interprofessional teams," *J. Interprof. Care*, vol. 30, no. 1, pp. 29–34, 2016, doi: 10.3109/13561820.2015.1072142.
- [10] N. A. Zakiah and J. Dwiridotjahjono, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo," *J. Stud. Manaj. dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 56–63, 2021, doi: 10.21107/jsmb.v1i1.10642.
- [11] Y. N. Soedarmadi, "Kontribusi Organization Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Team Viability Pada Tim Kerja," *Proyeksi*, vol. 14, no. 2, p. 105, 2019, doi: 10.30659/jp.14.2.105-114.
- [12] M. Y. Dhone and E. Sarwoko, "Internal communication and employee performance: The mediating role of motivation," *J. Ekon. Mod.*, vol. 18, no. 2, pp. 255–263, 2022, doi: 10.21067/jem.v18i2.6709.
- [13] A. A. D. Hermawan and I. G. M. Suwandana, "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4474, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p17.
- [14] N. Thapa, "Impact of Communication on Employee Performance of Pharmaceutical Companies in Nepal," *J. Econ. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 88–93, 2023, doi: 10.3126/jem.v3i1.59199.
- [15] T. V. Kurniawati and F. Fauzi, "Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan Di SMP Plus Ar Rahmat Bojonegoro," *Tadbir Islam. Educ. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 75–83, 2023, doi: 10.54437/attadbir.v1i2.1292.
- [16] J. B. Schmutz, L. L. Meier, and T. Manser, "How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis," *BMJ Open*, vol. 9, no. 9, pp. 1–16, 2019, doi: 10.1136/bmjopen-2018-028280.
- [17] I. K. S. Negara, N. M. A. Sulasmini, and I. G. D. S. A. Widhyandanta, "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Pariwisata dan Bisnis*, vol. 2, no. 8, pp. 1729–1740, 2023, doi: 10.22334/paris.v2i8.496.
- [18] M. F. A. Thaariq and Indrayanti, "The Work Stress of Millennial Employees Reviewed from the Viewpoint of Organizational Climate with Team-Member Exchange as a Moderator," *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, vol. 36, no. 2, pp. 156–183, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.24123/aipj.v36i2.3053>
- [19] M. L. Amien and J. Tanuwijaya, "Pengaruh Learning Culture, Teamwork Context Terhadap Dynamic Capability Dan Dampaknya Terhadap Team Performance Dan Innovation Performance Pada Pt. Indomaguro Tunas Unggul," *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 1–16, 2023, doi: 10.24912/jmieb.v7i1.20676.