



Gambaran Tim Kerja pada Bidang Ekonomi: Analisis Literatur Review

Ruth Lili Agustin^{1*}, Amalia Fajri Agustin², Anindya Nabila Javiera³

¹Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Jalan Kampus Unesa Lidah Wetan, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia, Kode Pos 60213

*Penulis Korespondensi: 25120664087@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *Successful team collaboration is a vital pillar for companies, especially when facing global economic fluctuations that demand high adaptability. This study focuses on analyzing the crucial elements that determine team performance in the contemporary business era. Using a systematic literature review (SLR) of 30 reputable journal references from 2021-2026, this research curates data based on methodological quality and its relevance to work effectiveness issues in digital and hybrid ecosystems. Through qualitative analysis techniques, this study maps trends related to leadership, communication patterns, motivational drive, and technology adoption. Literature findings indicate that team productivity is multidimensional and arises from synergy as a supporting variable. Consistently, the data demonstrates that transformational leadership and transparency in communication are the main foundations for creating mutual trust and work harmony within groups. There has been a significant paradigm shift in the post-pandemic era, where organizational citizenship behavior (OCB) and digital skills have become key catalysts for efficiency, particularly in remote work systems. The role of technology has transformed from a mere supporting tool to a central element integrating all operational processes and team collaboration. This requires adjustments in team member behavior when interacting through virtual platforms. This study emphasizes that optimizing team performance depends on the alignment of competent technological facilities with a supportive and inclusive work environment. Practically, organizational management is advised to focus on strengthening soft skills, interpersonal communication capacity, and agility in adopting technological innovations to respond more effectively to market uncertainty. Furthermore, this study highlights the importance of sustainable team competency development through ongoing training and data-driven performance evaluation. The theoretical implications of this study are expected to enrich the literature on modern teamwork dynamics and provide a foundation for further research examining the integration of human factors and technology in organizations.*

Keywords: *Teamwork; OCB; Organizational Performance; Team Effectiveness; Leadership*

Abstrak. Keberhasilan kolaborasi dalam tim merupakan tonggak utama bagi perusahaan, khususnya saat menghadapi fluktuasi ekonomi global yang menuntut adaptabilitas tinggi. Kajian ini difokuskan untuk membedah elemen-elemen krusial yang menentukan performa tim pada era bisnis kontemporer. Menggunakan metode *systematic literature review* (SLR) terhadap 30 referensi jurnal bereputasi dari periode 2021-2026, riset ini melakukan kurasi data berdasarkan kualitas metodologi serta keterkaitannya dengan isu efektivitas kerja pada ekosistem digital maupun hibrida. Melalui teknik analisis kualitatif, penelitian ini memetakan perkembangan terhadap aspek kepemimpinan, pola komunikasi, dorongan motivasi, serta adopsi teknologi. Temuan literatur mengindikasikan bahwa produktivitas tim bersifat multidimensi dan lahir dari sinergi sebagai variabel pendukung. Secara konsisten, data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional serta transparansi dalam berkomunikasi merupakan pondasi utama dalam menciptakan rasa saling percaya dan harmonisasi kerja di dalam kelompok. Terdapat perubahan paradigma yang signifikan di era pasca pandemi, dimana *organizational citizenship behavior* (OCB) serta kemahiran digital menjadi katalisator utama efisiensi, terutama pada sistem kerja jarak jauh. Peran teknologi telah bertransformasi dari sekadar sarana pembantu menjadi elemen sentral yang mengintegrasikan seluruh proses operasional dan kolaborasi tim. Hal ini menuntut adanya penyesuaian perilaku anggota tim dalam berinteraksi melalui *platform virtual*. Studi ini memberikan penekanan bahwa optimalisasi kinerja tim tergantung pada keselarasan antara fasilitas teknologi yang kompeten dengan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Dari sisi praktis, manajemen organisasi dianjurkan untuk berfokus pada penguatan aspek *soft skill*, kapasitas komunikasi interpersonal, serta ketangkasan dalam mengadopsi inovasi teknologi guna merespon ketidakpastian pasar dengan lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya keberlanjutan pengembangan kompetensi tim melalui pelatihan

berkelanjutan dan evaluasi kinerja berbasis data. Implikasi teoretis dari kajian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai dinamika kerja tim modern, sekaligus menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji integrasi antara faktor manusia dan teknologi dalam organisasi.

Kata kunci: *Tim Kerja; OCB; Kinerja Organisasi; Efektivitas Tim; Kepemimpinan*

1. LATAR BELAKANG

Sejumlah literatur menggarisbawahi bahwa di tengah kompetisi yang kian meningkat serta dinamika dunia kerja yang fluktuatif, tim kerja telah bertransformasi menjadi aset strategis bagi institusi modern. Saat ini, organisasi di berbagai lini tidak lagi bisa sekadar bertumpu pada kompetensi personal, melainkan wajib mengandalkan sinergi yang terorganisir demi merealisasikan target secara efektif. Melalui tim kerja, terjadi penyatuan spesialisasi, sirkulasi gagasan, serta sinkronisasi tugas yang lebih sistematis, yang pada akhirnya memperkokoh stabilitas dan daya saing perusahaan di pasar.

Optimalisasi fungsi tim terbukti memberikan kontribusi krusial terhadap performa kolektif sebuah organisasi. Kerjasama yang solid mampu memacu produktivitas, memperlancar alur informasi, serta meningkatkan mutu kebijakan yang diambil. Berbagai kajian ilmiah menunjukkan bahwa kelompok kerja yang beroperasi secara ideal dapat mempererat koordinasi dan menstimulasi inovasi guna mendukung pencapaian visi strategis (Key dkk., 2025; Sahrini dkk., 2025). Meski begitu, tantangan seperti konflik antar anggota, benturan kepentingan, hingga hambatan komunikasi masih menjadi kendala klasik yang sering kali menghambat ritme operasional (Rahmatullah dkk., 2024; Sari, 2022).

Disamping aspek interaksi, penelitian terkini turut menyoroti urgensi *organizational citizenship behavior* (OCB), peran kepemimpinan transformasional, dorongan motivasi serta atmosfer budaya organisasi yang kooperatif. Elemen – elemen ini teruji mampu memperkuat solidaritas kelompok, meningkatkan keterlibatan anggota, dan membangun ekosistem kerja yang lebih fleksibel terhadap perubahan (Fitri dkk., 2022; Lasmi dkk., 2023; Parta & Mahayasa, 2021). Selain itu, akselerasi teknologi digital telah membawa paradigma baru dalam manajemen tim, khususnya dalam memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi virtual (Lasmi dkk., 2023; Mukarto, 2025).

Namun, tinjauan terhadap studi – studi terdahulu mengungkapkan adanya beberapa celah penelitian. Mayoritas riset cenderung fokus secara parsial pada satu atau dua

variabel saja, sehingga belum menyajikan gambaran holistik mengenai interaksi antara berbagai faktor tersebut dalam mempengaruhi efektivitas tim. Perbedaan latar belakang organisasi serta metodologi yang digunakan juga sering kali menghasilkan kesimpulan yang beragam. Terlebih dalam ranah ekonomi, analisis mendalam yang mengintegrasikan faktor komunikasi, kepemimpinan, OCB, dan teknologi secara bersamaan pada berbagai sektor industri masih tergolong minim (Hasibuan & Pasaribu, 2025; Key dkk., 2025).

Dari kekosongan riset tersebut, penelitian ini dirancang untuk memberikan tinjauan pustaka yang lebih integratif dan komprehensif. Fokus utama dari kajian ini adalah untuk memetakan serta membedah beragam determinan yang menentukan keberhasilan tim kerja dalam perspektif ekonomi. Dengan demikian, diharapkan dapat ditemukan pola hubungan antar variabel yang secara serentak berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja tim secara menyeluruh.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Konseptualisasi dan Fundamental Tim Kerja dalam Struktur Organisasi

Ditinjau dari perspektif teoritis tim kerja bukanlah sekedar kerumunan orang, melainkan kesatuan sinergis dari individu-individu yang beroperasi secara selaras untuk mencapai sasaran tertentu melalui pembagian tugas dan mekanisme interaksi yang sistematis. (Katzenbach & Smith, 1992) mengartikan tim kerja sebagai unit kecil manusia dengan kompetensi yang saling melengkapi, terikat pada visi bersama, serta memegang prinsip akuntabilitas kolektif atas setiap capaian kerja.

Dalam ekosistem bisnis kontemporer, keberadaan tim kerja berperan sebagai katalisator strategis yang menyatukan berbagai disiplin ilmu (Rindy, 2024). Sinergi ini tidak hanya difokuskan pada penyelesaian beban kerja rutin, namun juga bertujuan untuk mengoptimalkan efisiensi, mempertajam validitas keputusan manajerial, serta menciptakan ruang bagi inovasi radikal melalui pertukaran ide lintas fungsi guna menjawab tantangan pasar yang kian dinamis (Husaini dkk., 2024).

2.2 Faktor Penentu Efektivitas dan Atribut Tim Berkinerja Unggul

Efektivitas sebuah tim merupakan variabel multidimensional yang lahir dari keterbukaan informasi, solidaritas berbasis kepercayaan mutual (*mutual trust*), dan

sinkronisasi ambisi bersama. (Robbins & Judge, 2017) memetakan determinan keberhasilan tim ke dalam tiga pilar fundamental:

- aspek kontekstual (ketersediaan sumber daya dan pengaruh kepemimpinan)
- aspek komposisi (keragaman talenta dan karakter anggota)
- aspek proses (orientasi tujuan dan keyakinan kolektif).

Sinergi yang optimal menuntut kesediaan setiap personel untuk memprioritaskan target organisasi di atas kepentingan ego sektoral. Apabila seluruh elemen tim memiliki kesamaan persepsi terhadap misi strategis, maka produktivitas kerja akan terbentuk secara otomatis. Dalam hal ini, keberhasilan tim tidak semata-mata bergantung pada intelegensi individu, melainkan dipengaruhi oleh variabel moderator seperti kultur organisasi yang suportif serta sistem koordinasi yang mampu mereduksi hambatan komunikasi (Hasibuan & Pasaribu, 2025; Rima Latifah dkk., 2025).

2.3 Sinergi Kepemimpinan, Komunikasi, dan Perilaku Organisasional

Gaya kepemimpinan transformasional hadir sebagai elemen krusial yang mampu menggerakkan tim melalui stimulasi intelektual dan empati, bukan melalui tekanan otoriter (Mukarto, 2025). Kepemimpinan yang memfasilitasi kebutuhan anggota menjadi pondasi dalam menumbuhkan loyalitas dan integritas kerja. Fenomena ini berkaitan erat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), di mana lingkungan kerja yang harmonis memicu anggota untuk memberikan kontribusi ekstra di luar kewajiban formal mereka demi kemajuan bersama (Hasibuan & Pasaribu, 2025).

Berbagai kajian akademik memperkuat proposisi mengenai vitalitas tim dalam meningkatkan performansi organisasi. (Sahrini dkk., 2025) menyatakan bahwa kekompakan internal memiliki korelasi linier terhadap efisiensi kerja dan ketepatan pengambilan langkah strategis. Sejalan dengan itu, (Octavia, 2021) menggarisbawahi bahwa transparansi pertukaran data antar anggota adalah kunci efektivitas operasional. Secara menyeluruh, perpaduan antara kepemimpinan visioner, motivasi psikologis, dan budaya kolaboratif menciptakan stabilitas yang dibutuhkan tim untuk berkembang di tengah ketidakpastian (Soga dkk., 2022).

2.4 Struktur Kerangka Konseptual Efektivitas Tim

Berdasarkan sintesis dari berbagai literatur tersebut, efektivitas tim dipahami sebagai alur kausalitas yang menghubungkan variabel-variabel berikut:

- Input: Mencakup struktur komposisi personel, dukungan sarana organisasi, serta karakteristik kepemimpinan.
- Proses: Meliputi dinamika interaksi, sinkronisasi tugas, implementasi OCB, dan resolusi konflik.
- Output: Berupa akurasi kebijakan, penciptaan inovasi, serta tercapainya indikator ekonomi organisasi.

Melalui penggabungan berbagai paradigma ini, penelitian memposisikan aspek komunikasi dan gaya kepemimpinan sebagai jembatan utama yang mentransformasikan potensi personal menjadi keunggulan kompetitif organisasi (Rima Latifah dkk., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode *systematic literature review* (SLR) atau studi kepustakaan untuk membedah konsep tim kerja dalam organisasi secara mendalam. Pemilihan metode ini bertujuan agar proses pengkajian, analisis dan sintesis terhadap berbagai temuan riset terdahulu dapat dilakukan secara sistematis dan terstruktur demi menghasilkan pemahaman yang komprehensif. Melalui pendekatan SLR, peneliti menghimpun referensi dari jurnal ilmiah, buku teks serta artikel akademik yang berfokus pada dinamika *teamwork*, efektivitas kolektif, komunikasi tim hingga aspek *organizational citizenship behavior (OCB)* (*The Wisdom of Teams; Organizational Behavior*).

Seluruh data yang dianalisis merupakan data sekunder yang dihimpun dari literatur ilmiah bereputasi, baik berskala nasional maupun internasional. Penelitian literatur dilakukan melalui database *Google Scholar* sebagai sumber rujukan utama, serta platform ilmiah daring lainnya yang kredibel. Penggunaan database tersebut dipertimbangkan berdasarkan kemudahan akses dan kelengkapan koleksi literatur yang mencakup berbagai disiplin ilmu, khususnya yang berkaitan erat dengan manajemen dan perilaku organisasi.

Teknik pengimplementasian data diterapkan melalui studi dokumentasi dengan prosedur pencarian pustaka yang terorganisir. Strategi pencarian menggunakan kata kunci spesifik seperti “tim kerja”, “*team work*”, “*team effectiveness*” dan “*organizational*

citizenship behavior (OCB)” dengan mengaplikasikan operator *Boolean (AND/OR)* untuk mempertajam hasil temuan, misalnya: “*teamwork AND team effectiveness*”. Guna menjaga aktualitas data terhadap perkembangan organisasi modern.

Rentang tahun publikasi literatur yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2015 sampai 2025, yang kemudian disaring melalui kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan sintesis hasil analisis terhadap berbagai literatur yang dikumpulkan dalam kurun waktu Desember 2025 hingga Februari 2026. Data bersumber dari jurnal nasional maupun internasional yang membahas tentang komunikasi dalam tim, dinamika kepemimpinan, motivasi kerja, serta akselerasi teknologi dalam konteks ekonomi. Seluruh artikel dianalisis secara kualitatif guna memetakan tipologi temuan, melakukan komparasi antara studi, serta mengintegrasikannya dengan kerangka teoritis mengenai efektivitas tim kerja.

Analisis literatur secara komprehensif menunjukkan bahwa efektivitas tim kerja merupakan fenomena multivariat yang dihasilkan dari sinergi berbagai aspek organisasional (Paredes-Saavedra et al., 2024). Komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi teridentifikasi sebagai determinan yang paling dominan dalam diskursus ilmiah (Istiqamah dkk., 2025; Parta & Mahayasa, 2021). Selain itu, variabel teknologi muncul sebagai faktor kontemporer yang signifikan seiring dengan transformasi organisasi menuju model kerja digital atau hibrida (Tannady dkk., 2022).

A. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Tim Kerja

Bagian ini mengulas secara mendalam berbagai determinan utama yang teridentifikasi dalam literatur sebagai kontributor efektivitas tim kerja, terutama dalam ekosistem organisasi ekonomi (Rahmatullah dkk., 2024). Setiap faktor yang ditemukan tidak bekerja secara terisolasi, melainkan memiliki fungsi spesifik yang saling berinterdependensi dalam membentuk dinamika tim yang solid dan kompetitif.

Berdasarkan hasil sintesis terhadap beragam studi empiris, penelitian ini mengidentifikasi lima pilar dominan yang menjadi fokus utama dalam diskursus akademik yaitu, komunikasi, kepemimpinan, motivasi, *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB), serta integrasi teknologi (Hasibuan & Pasaribu, 2025; Irawati dkk., 2024; Rindy, 2024). Kelima dimensi tersebut terbukti memiliki signifikansi yang kuat, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam mempengaruhi pola kinerja, efisiensi koordinasi, serta kualitas kolaborasi antar anggota tim.

4.1 signifikansi komunikasi dalam koordinasi tim

Dalam analisis kerja tim, komunikasi konsisten menempati posisi sentral sebagai variabel yang paling krusial. Temuan dalam (Nelson, 2021) mengindikasikan bahwa pola komunikasi yang tidak konsisten memiliki risiko tinggi dalam memicu konflik internal serta ambiguitas peran antar anggota. Hal ini diperkuat oleh studi (Fitri dkk., 2022) yang menegaskan bahwa kegagalan arus informasi seringkali menjadi hambatan utama dalam distribusi tugas dan pencapaian target strategis.

Sebaliknya, tim yang mengadopsi pola komunikasi terbuka cenderung menunjukkan performa yang lebih stabil dan adaptif. Hal ini dikarenakan setiap personil memiliki pemahaman yang selaras mengenai tanggung jawab individu serta arah tujuan kolektif (Octavia, 2021). Hasil analisis ini mengkonfirmasi teori koordinasi yang menempatkan komunikasi sebagai fondasi interaksi; jika sirkulasi informasi berjalan lancar, maka sinergi kelompok akan terbentuk secara lebih natural dan minim hambatan.

4.2 Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Efisiensi Tim

Kualitas kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor penentu (*determinant factor*) dalam keberhasilan tim. Mayoritas studi yang dianalisis menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif (Parta & Mahayasa, 2021). Riset dari (Irawati dkk., 2024; Key dkk., 2025) juga menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi secara inspiratif dapat meningkatkan level kepercayaan (*trust*) anggota, yang pada gilirannya menstimulasi optimalisasi kinerja kolektif.

Temuan ini memvalidasi teori kepemimpinan modern yang menekankan bahwa efektivitas kerja tim sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat serta memberdayakan potensi anggota secara maksimal (Fathiha dkk., 2025)

4.3 Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Motivasi kerja juga menjadi elemen penting dalam menjaga dinamika kelompok yang positif. (Sari, 2022) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan inisiatif dan rasa tanggung jawab anggota dalam penyelesaian tugas-tugas tim. Aspek motivasi ini berkaitan erat dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku diskresioner di mana anggota tim memberikan kontribusi sukarela yang melampaui standar deskripsi kerja formal (Rorimpandey dkk., 2025).

Penelitian oleh (Fitri dkk., 2022; Lasmi dkk., 2023) membuktikan bahwa manifestasi OCB, seperti kesediaan membantu rekan sejawat tanpa instruksi khusus dan upaya menjaga harmoni internal, secara empiris meningkatkan kualitas kolaborasi. Dengan demikian, keterikatan emosional dan motivasi intrinsik anggota menjadi katalisator bagi peningkatan performa tim secara keseluruhan.

4.4 Dampak Transformasi Teknologi terhadap Kerja Tim Kontemporer

Integrasi teknologi informasi telah menjadi variabel baru yang sangat relevan dalam membentuk pola kerja tim kontemporer. Studi dari (Gabriella Putri dkk., 2023) menunjukkan bahwa pemanfaatan platform digital dan sistem kolaborasi daring secara signifikan mempercepat efisiensi pertukaran data dan koordinasi jarak jauh. Namun, (Tannady et al., 2022) memberikan catatan kritis bahwa adopsi teknologi memerlukan kesiapan kompetensi anggota; keterbatasan adaptasi dapat memicu kebingungan teknis atau beban informasi yang berlebihan (*information overload*).

Oleh karena itu, teknologi berfungsi sebagai akselerator efektivitas tim apabila implementasinya didukung oleh strategi manajemen informasi yang sistematis serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Efektif tim kerja dalam organisasi ekonomi merupakan hasil sinergi beberapa faktor utama, yaitu komunikasi yang terbuka, kepemimpinan transformasional, motivasi dan OCB, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, serta pemanfaatan teknologi yang tepat. Kelima faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk koordinasi, kolaborasi dan kinerja tim sehingga efektivitas tim tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh keterpaduan berbagai aspek organisasi.

Organisasi disarankan untuk memperkuat komunikasi internal, mengembangkan kepemimpinan transformasional, membangun budaya organisasi inklusif, serta menyediakan pelatihan teknologi secara berkelanjutan agar anggota tim mampu beradaptasi secara efektif. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan analisis literatur tanpa data empiris langsung, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau studi lapangan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah atas arahan, bimbingan dan masukan selama proses penyusunan artikel ini. Penulis juga berterima kasih kepada institusi perguruan tinggi yang telah menyediakan akses jurnal fasilitas pendukung. Artikel ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan tugas akademik pada mata kuliah Perilaku Organisasi, dengan harapan dapat memberikan wawasan mengenai efektivitas tim dalam konteks organisasi ekonomi serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathiha, E. A., Raharja, S. J., Muhyi, H. A., & Purbasari, R. (2025). Pengaruh Dinamika Kelompok terhadap Kinerja Tim di Era Bisnis Modern. *Jurnal USAHA*, 6(1), 13–24. <https://doi.org/10.30998/juuk.v6i1.3537>
- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2022). MEMBANGUN KERJA SAMA TIM DALAM PERILAKU ORGANISASI. (*ournal Research and Education Studies*, 2(2), 103–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.252>
- Gabriella Putri, Alfi Saifudin, & Ganta Wijaya. (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>
- Hasibuan, S., & Pasaribu, R. (2025). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Kerja: Studi Dalam Konteks Organisasi Modern. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 03(2021), 3025–6704.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15822810>

- Husaini, M., Hasibuan, M. Z., Yuliana, Y., & Habra, M. D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA , TEAM WORK DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN PERSERO UNIT PELAYANAN PENGADAAN (ULP) DELITUA. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 9, 64–77.
- Irawati, M. A., Hafizni, R., & Mumpuni, Y. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Preparation. *JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 29–40.
<https://doi.org/10.33747/capital.v5i2.193>
- Istiqamah, N., Irawan, I., & Kusumayadi, F. (2025). Pengaruh Teamwork (Kerjasama Tim), Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 2405–2411.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2290>
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1992). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Press.
- Key, N. K., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2025). PENGARUHMOTIVASI KERJA, KERJA TIM, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN YAMIE PANDA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(2), 1578–1593.
<https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5805>
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi. (2023). Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 3, 1196–1208. <https://doi.org/10.47476/dawatuna.v2i1.509>
- Mukarto, D. T. (2025). Integrasi Kerja Sama Tim, Kolaborasi, dan Networking dalam Implementasi Program MSDM untuk Kinerja Optimal. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(3), 656–663.
<https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i3.788>
- Nelson, A. (2021). The Effect of Implementation of Management Support Work Environment, Team Work, and Employee Development to Employee Engagement with Employee Motivation as Mediating Variable. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 5(2), 131–142. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i2.11860>

- Octavia, D. H. (2021). The Influence of Teamwork on Employee Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2019), 954–965.
- Paredes-Saavedra, M., Vallejos, M., Huanchuire-Vega, S., Morales-García, W. C., & Geraldo-Campos, L. A. (2024). Work Team Effectiveness: Importance of Organizational Culture, Work Climate, Leadership, Creative Synergy, and Emotional Intelligence in University Employees. *Administrative Sciences*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/admsci14110280>
- Parta, I. W. gede indra, & Mahayasa, I. G. aryana. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar I Wayan Gede Indra Parta (1) I Gede Aryana Mahayasa (2). *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Rahmatullah, R., Hari Edy Wibowo, A., & Mustaqim, M. (2024). Team Dynamics in a Hybrid Work Environment: Effective Strategies for Enhancing Employee Performance and Well-being. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 100–105. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i1.810>
- Rima Latifah, Syahrial Addin, & Yulia Mujiaty. (2025). Pengaruh Kenaikan Pangkat dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 154–166. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1116>
- Rindy, S. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(1), 266–277. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior 17th Global Edition. In *Lego, Italy: Pearson*.
- Rorimpandey, P. T., Nelwan, O. S., & Walangitasn, M. D. . (2025). INTERVENING THE INFLUENCE OF MOTIVATION , TEAMWORK , AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MULTIMART MANADO WITH HAPPINESS AS AN INTERVENING VARIABLE *Jurnal*

EMBA Vol . 13 No . 1 Januari 2025 , Hal . 328- 345. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 328–345.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v13i01.60257>

Sahrini, S., Badar, M., & Jaenab, J. (2025). Strategi Manajemen Membangun Tim Kerja Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Usaha Pada Cv. Mahlan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6602–6610.

<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1677>

Sari, W. N. (2022). Jurnal Ilmiah Manajemen , Ekonomi dan Bisnis (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 1, 129–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i3.420>

Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R., & Laker, B. (2022).

Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 142(September 2021), 648–662.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.024>

Tannady, H., Luturmas, Y., Miftahorrozi, M., Bilgies, A. F., Umar, M., Putra, M., Nusantara, U. M., Tinggi, S., Saumlaki, I. A., & Azhar, A. (2022). Analysis Of The Role Of Team Work And Team Communication On Employee Performance Of Futures Trading Brokerage Companies Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2975–2986. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>