

OPTIMIZING ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THROUGH TEAMWORK STRATEGY TRAINING

Grace Citra Dewi¹, Nanta Sigit²

¹Master's Program in Innovation Management, Faculty of Technology and Design, Universitas Ma
Chung Malang

²Industrial Engineering, Universitas Wisnuwardhana, Malang

Email: Gracedewi@fulbrightmail.org

Abstrak

Kinerja organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sama secara efektif melalui komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang baik. Namun, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan terkait kerja sama tim yang dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan strategi kerja sama tim dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam membangun hubungan kerja yang lebih efektif dan produktif. Kegiatan ini dilaksanakan pada karyawan PT X dengan menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi kerja tim. Tahapan kegiatan meliputi identifikasi kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi hasil kegiatan. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa peserta memperoleh peningkatan pemahaman mengenai pentingnya komunikasi efektif, koordinasi kerja, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyampaikan pendapat, bekerja sama dalam kelompok, serta menyelesaikan permasalahan secara kolektif. Antusiasme dan partisipasi aktif peserta selama kegiatan juga menunjukkan bahwa materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan mereka di lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan strategi kerja sama tim dapat menjadi salah satu alternatif program pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta mendukung optimalisasi kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Komunikasi Efektif.

LATAR BELAKANG

Di tengah perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Globalisasi, perkembangan teknologi digital, serta perubahan kebutuhan pasar mendorong perusahaan untuk beradaptasi secara cepat agar tetap mampu bersaing. Kinerja organisasi menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan keberlangsungan usaha. Laporan *State of the Global Workplace* menunjukkan bahwa rendahnya kinerja dan keterlibatan karyawan menyebabkan kerugian ekonomi global hingga mencapai US\$8,9 triliun atau sekitar 9% dari Produk Domestik Bruto (PDB) dunia, yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi merupakan isu yang sangat penting dalam dunia bisnis modern (Gallup, 2024).

Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang memiliki peran strategis karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, modal, maupun sistem operasional yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas, kompetensi, dan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM secara efektif melalui berbagai strategi pengembangan yang mampu meningkatkan kemampuan kerja, motivasi, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Seiring berkembangnya kompleksitas pekerjaan dalam organisasi modern, pola kerja yang sebelumnya bersifat individual mulai bergeser menjadi lebih kolaboratif. Saat ini sebagian besar aktivitas kerja menuntut adanya koordinasi lintas fungsi, komunikasi antar departemen, serta keterlibatan berbagai individu dengan latar belakang kompetensi yang berbeda. Laporan *Future of Jobs Report 2025* yang diterbitkan oleh World Economic Forum menunjukkan bahwa kemampuan bekerja sama, kepemimpinan, dan pengaruh sosial menjadi salah satu keterampilan utama yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja masa depan (World Economic Forum, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi elemen penting yang harus dimiliki organisasi agar mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Kerja sama tim yang efektif memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, baik dari aspek operasional maupun pencapaian tujuan perusahaan. Tim yang bekerja secara efektif mampu meningkatkan kualitas komunikasi, mempercepat proses koordinasi, mengurangi kesalahan kerja, serta menciptakan sinergi antar anggota tim. Selain itu, kerja sama tim juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja karena setiap anggota dapat saling mendukung dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab bersama. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan tim dalam bekerja secara kolaboratif untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Meskipun demikian, implementasi kerja sama tim dalam organisasi sering kali menghadapi berbagai kendala. Permasalahan seperti komunikasi yang kurang efektif, rendahnya koordinasi antar anggota tim, konflik internal, ketidakjelasan pembagian tugas, serta kurangnya partisipasi anggota dalam proses kerja masih banyak ditemukan di lingkungan organisasi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan terjadinya kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, penurunan produktivitas, hingga terganggunya hubungan kerja antar karyawan. Apabila tidak ditangani dengan baik, permasalahan tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Fenomena tersebut juga menjadi perhatian dalam konteks PT X sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil observasi awal dan identifikasi permasalahan yang ditemukan di perusahaan, terdapat indikasi bahwa koordinasi antar bagian belum berjalan secara optimal sehingga memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, masih ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian tugas tertentu, kurangnya komunikasi antar anggota tim, serta belum optimalnya pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan kerja sama tim yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Informasi mengenai fokus penelitian ini juga dijelaskan dalam dokumen rancangan penelitian yang digunakan sebagai dasar penyusunan latar belakang.

Permasalahan kerja sama tim yang terjadi dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ketika komunikasi dan koordinasi antar anggota tim tidak berjalan dengan baik, proses kerja menjadi kurang efisien sehingga produktivitas menurun dan kualitas pekerjaan tidak dapat dicapai secara maksimal. Selain itu, lemahnya kolaborasi juga dapat menyebabkan terjadinya duplikasi pekerjaan, kesalahan pengambilan keputusan, serta meningkatnya konflik internal yang berdampak pada efektivitas operasional organisasi.

Oleh karena itu, penguatan kerja sama tim menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah melalui pelatihan strategi kerja sama tim. Pelatihan merupakan proses pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Melalui pelatihan yang dirancang secara sistematis, karyawan dapat memahami pentingnya komunikasi, koordinasi, kolaborasi, serta penyelesaian masalah secara bersama-sama dalam lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan performa kerja individu maupun organisasi (Hosen et al., 2023).

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan, kerja sama tim, dan kinerja organisasi. Penelitian Hosen et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan performa kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khan et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan kemampuan kerja dan pembelajaran organisasi. Selain itu, penelitian mengenai optimalisasi kinerja organisasi melalui pengembangan karyawan juga menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam program pengembangan SDM dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara pelatihan, kerja sama tim, dan kinerja organisasi, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji efektivitas pelatihan strategi kerja sama tim dalam mengoptimalkan kinerja organisasi pada konteks perusahaan tertentu, khususnya PT X. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pelatihan secara umum atau pengaruh teamwork terhadap kinerja tanpa mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis bagaimana pelatihan strategi kerja sama tim dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi PT X. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

METODE

Kegiatan pelatihan strategi kerja sama tim dilaksanakan menggunakan metode partisipatif yang melibatkan peserta secara aktif dalam proses pembelajaran. Metode ini dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikan keterampilan kerja sama tim dalam lingkungan kerja. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Tahap Identifikasi Kebutuhan

Tahap awal dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kerja sama tim di PT X. Kegiatan ini dilakukan melalui observasi, wawancara dengan pihak manajemen, serta diskusi dengan karyawan untuk mengetahui hambatan yang memengaruhi efektivitas kerja tim dan kinerja organisasi.

2. Tahap Perencanaan Pelatihan

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, disusun materi pelatihan yang mencakup konsep kerja sama tim, komunikasi efektif, koordinasi kerja, penyelesaian konflik, pengambilan keputusan bersama, dan kolaborasi dalam mencapai target organisasi. Selain itu, ditentukan jadwal, metode, media, dan instrumen evaluasi pelatihan.

3. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan melalui beberapa metode pembelajaran, yaitu:

a. Ceramah Interaktif

Penyampaian materi mengenai pentingnya kerja sama tim, peran anggota tim, komunikasi efektif, serta strategi meningkatkan kolaborasi dalam organisasi.

b. Diskusi Kelompok

Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok untuk mendiskusikan permasalahan yang sering terjadi dalam kerja sama tim dan mencari alternatif solusi yang dapat diterapkan di lingkungan kerja.

c. Studi Kasus

Peserta diberikan studi kasus yang berkaitan dengan konflik tim, koordinasi pekerjaan, atau pencapaian target organisasi untuk dianalisis dan diselesaikan secara bersama-sama.

d. Simulasi dan *Role Play*

Peserta melakukan simulasi situasi kerja yang membutuhkan koordinasi dan kolaborasi tim sehingga dapat melatih kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah.

e. *Team Building Activities*

Peserta mengikuti berbagai permainan atau aktivitas kelompok yang dirancang untuk meningkatkan kepercayaan, kerja sama, komunikasi, dan kekompakan antar anggota tim.

4. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman dan perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi dilakukan melalui:

- *Pre-test dan post-test.*
- Kuesioner kepuasan peserta.
- Observasi keterlibatan peserta selama pelatihan.
- Penilaian terhadap kemampuan kerja sama tim setelah kegiatan berlangsung.

5. Tahap Tindak Lanjut

Tahap tindak lanjut dilakukan melalui monitoring dan pendampingan untuk mengetahui implementasi hasil pelatihan dalam lingkungan kerja. Hasil monitoring digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan program pelatihan di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Strategi Kerja Sama Tim

Kegiatan pelatihan strategi kerja sama tim dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam membangun komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang efektif di lingkungan kerja. Pelatihan ini dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi yang mengharuskan setiap individu mampu bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan bersama. Kegiatan diikuti oleh karyawan PT X yang terlibat dalam berbagai fungsi kerja dan dilaksanakan secara tatap muka melalui pendekatan partisipatif agar peserta dapat terlibat secara aktif selama proses pembelajaran berlangsung.

Pada tahap awal kegiatan, fasilitator menyampaikan materi mengenai pentingnya kerja sama tim dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Materi yang diberikan mencakup konsep dasar teamwork, karakteristik tim yang efektif, serta peran setiap anggota dalam membangun hubungan kerja yang produktif. Selain itu, peserta juga diberikan pemahaman mengenai berbagai tantangan yang sering muncul dalam kerja tim, seperti hambatan komunikasi, kurangnya koordinasi, dan perbedaan persepsi antar anggota tim yang dapat memengaruhi efektivitas kerja.

Selanjutnya, peserta memperoleh materi mengenai komunikasi efektif sebagai salah satu faktor utama dalam keberhasilan kerja sama tim. Fasilitator menjelaskan pentingnya komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah untuk menghindari kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Materi juga menekankan pentingnya kolaborasi, sikap saling mendukung, serta penyelarasan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif sehingga peserta dapat mengajukan pertanyaan dan berbagi pengalaman terkait permasalahan komunikasi yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari.



Gambar 1. Penyampaian Materi Komunikasi Efektif dalam Pelatihan Strategi Kerja Sama Tim

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa peserta mengikuti kegiatan pelatihan dengan antusias dan memberikan perhatian penuh terhadap materi yang disampaikan oleh fasilitator. Sesi ini berfokus pada penguatan kemampuan komunikasi sebagai fondasi utama dalam membangun kerja sama tim yang efektif. Interaksi yang terjadi selama pelatihan menunjukkan adanya keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran, baik melalui kegiatan diskusi maupun tanya jawab. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan peserta dalam menghadapi berbagai tantangan kerja di lingkungan organisasi.

Setelah penyampaian materi, peserta mengikuti sesi diskusi dan refleksi untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan kerja sama tim yang sering terjadi di lingkungan kerja. Melalui kegiatan ini, peserta diajak untuk merumuskan solusi yang dapat diterapkan guna meningkatkan efektivitas komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi antar anggota tim. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kerja sama tim dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan meningkatnya pemahaman tersebut, diharapkan peserta mampu mengimplementasikan strategi kerja sama tim yang telah dipelajari sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

4.2 Hasil Kegiatan

Pelaksanaan pelatihan strategi kerja sama tim berjalan dengan baik dan mendapat respons positif dari peserta. Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam setiap sesi pelatihan, baik pada saat penyampaian materi, diskusi kelompok, maupun simulasi kerja tim. Antusiasme peserta terlihat dari banyaknya pertanyaan,

33

tanggapan, serta keterlibatan aktif dalam membahas berbagai permasalahan yang sering dihadapi dalam pelaksanaan kerja sama tim di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai konsep kerja sama tim yang efektif, khususnya terkait pentingnya komunikasi yang jelas, koordinasi antar anggota tim, serta kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Sebelum pelatihan, sebagian peserta menganggap bahwa keberhasilan pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh kemampuan individu. Namun setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai memahami bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggota tim dalam bekerja secara sinergis dan saling mendukung.

Selain peningkatan pemahaman konseptual, peserta juga memperoleh wawasan praktis mengenai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja tim. Melalui studi kasus dan diskusi kelompok, peserta mampu mengidentifikasi berbagai hambatan yang terjadi dalam lingkungan kerja serta merumuskan alternatif solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan peserta.

Secara umum, kegiatan pelatihan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan pemahaman peserta mengenai strategi kerja sama tim serta membangun kesadaran akan pentingnya kolaborasi dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Keberhasilan kegiatan ini menjadi dasar yang baik untuk implementasi praktik kerja sama tim yang lebih efektif di lingkungan kerja peserta.

4.3 Dampak dan Peningkatan Kompetensi Peserta

Pelatihan strategi kerja sama tim memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi peserta, terutama pada aspek komunikasi interpersonal, kemampuan koordinasi, dan keterampilan bekerja dalam tim. Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyampaikan pendapat, mendengarkan masukan dari rekan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan kelompok.

Pada aspek komunikasi, peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya penyampaian informasi yang jelas, terbuka, dan tepat sasaran untuk mengurangi potensi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Peningkatan kompetensi ini terlihat dari kemampuan peserta dalam menyampaikan ide dan memberikan umpan balik secara konstruktif selama sesi diskusi dan simulasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peserta mulai memahami peran komunikasi sebagai fondasi utama dalam membangun kerja sama tim yang efektif.

Dampak positif juga terlihat pada peningkatan kemampuan koordinasi dan kolaborasi peserta. Melalui aktivitas kelompok, peserta belajar untuk membagi tugas, menyusun strategi penyelesaian masalah, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan ini menjadi penting karena lingkungan kerja saat ini menuntut adanya sinergi antar individu maupun antar bagian dalam organisasi.

Selain itu, pelatihan turut meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya saling menghargai, membangun kepercayaan, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Kompetensi tersebut merupakan modal penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Dengan meningkatnya kompetensi peserta pada berbagai aspek tersebut, diharapkan efektivitas kerja tim dapat meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.4 Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan strategi kerja sama tim merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kualitas interaksi dan kolaborasi antar karyawan. Peningkatan pemahaman peserta mengenai komunikasi efektif, koordinasi kerja, dan kolaborasi menunjukkan bahwa pelatihan mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi kerja sama tim perlu menjadi perhatian organisasi dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks.

Peningkatan kemampuan komunikasi yang ditemukan selama kegiatan sejalan dengan konsep kerja sama tim yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan faktor utama dalam membangun hubungan kerja yang efektif. Komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara akurat sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja, mempercepat proses koordinasi, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penguatan kemampuan komunikasi menjadi salah satu hasil penting yang diperoleh dari pelaksanaan pelatihan ini.

Selain komunikasi, peningkatan kemampuan kolaborasi dan koordinasi peserta menunjukkan bahwa pelatihan mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih partisipatif. Melalui diskusi dan simulasi, peserta belajar untuk bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan serta mengambil keputusan secara kolektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan keterampilan kerja sama tim karena peserta tidak hanya menerima teori, tetapi juga mempraktikkan secara langsung konsep yang dipelajari.

Dari perspektif organisasi, peningkatan kompetensi kerja sama tim memiliki implikasi yang penting terhadap pencapaian kinerja organisasi. Tim yang mampu berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta kemampuan adaptasi yang lebih kuat terhadap perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan strategi kerja sama tim dapat menjadi salah satu alternatif program pengembangan SDM yang berkelanjutan untuk mendukung optimalisasi kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan strategi kerja sama tim memberikan manfaat yang nyata bagi peserta maupun organisasi. Keberhasilan kegiatan ini mengindikasikan bahwa penguatan kompetensi komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi perlu terus dilakukan melalui program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan. Dengan adanya peningkatan kompetensi tersebut, organisasi diharapkan mampu membangun tim kerja yang lebih solid, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

SIMPULAN

Kegiatan pelatihan strategi kerja sama tim yang dilaksanakan pada karyawan PT X telah berjalan dengan baik dan memperoleh respons positif dari peserta. Pelatihan ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya komunikasi efektif, koordinasi kerja, kolaborasi, serta penyelarasan tujuan bersama dalam mendukung keberhasilan kerja tim. Melalui penyampaian materi, diskusi kelompok, dan simulasi, peserta memperoleh wawasan dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta, khususnya pada aspek komunikasi interpersonal, kemampuan bekerja sama, dan kesadaran akan pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Peserta juga mampu mengidentifikasi berbagai hambatan yang sering terjadi dalam kerja sama tim serta memahami strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Peningkatan kompetensi ini menjadi modal penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Secara keseluruhan, pelatihan strategi kerja sama tim memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia di PT X. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih kolaboratif. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan serupa secara berkelanjutan disarankan sebagai salah satu upaya untuk memperkuat efektivitas kerja tim dan mendukung optimalisasi kinerja organisasi di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Abd Aziz, M. F., & Rahman, M. M. (2024). Training and development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Khan, N., Ullah, A., Khan, S., Khan, M. I., Jan, S., & Ahmad, N. (2023). Nexus of training and development, organizational learning capability, and organizational performance in the service sector. *Sustainability*, 15(4), 3246. <https://doi.org/10.3390/su15043246>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2019). *Organizational behavior* (13th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (Edisi keenam). Rajawali Pers.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/>

Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.