

Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi

Aida Lasmi¹, Habib Bayhaqi², Suhairi

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

aidalasmi@gmail.com¹, habibbayhaqi3008@gmail.com²

ABSTRACT

Team building is a group of individuals who have a common goal to be achieved. And to achieve this goal, good cooperation is needed, sharing feelings, mutual respect and mutual encouragement among group members. Several things that affect the formation of groups, among others, are the existence of communication, motivation, being able to manage conflict, competition and cooperation. Cooperation is a means and a sign related to the quality of the group as a gathering place for people in an organization. In building group cooperation, mutual trust, openness or transparency, self-realization or self-realization and interdependence are needed.

Keywords: Effective, Cooperation, Organization, team

ABSTRAK

Membangun Tim adalah sebuah sekumpulan individu yang mempunyai tujuan yang sama yang ingin dicapai. Dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerja sama yang baik, saling berbagi rasa, saling menghargai dan saling memberi semangat antar anggota kelompok. Beberapa hal yang mempengaruhi pembentukan kelompok, antara lain adalah adanya komunikasi, motivasi, mampu mengelola konflik, kompetisi dan kerjasama. Kerjasama merupakan sarana dan menjadi tanda terkait dengan kualitas kelompok sebagai tempat berkumpulnya orang-orang dalam suatu organisasi. Dalam membangun kerjasama kelompok diperlukan, rasa saling percaya, keterbukaan atau transparansi, realisasi atau perwujudan diri dan saling ketergantungan.

Kata kunci : Efektif, Kerjasama, Organisasi, tim

PENDAHULUAN

Kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja sama kelompok (team work), karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, computer atau yang lainnya. Dan secara psikologis, manusia terbagi dalam tiga sifat, yaitu manusia sebagai insan individual, manusia sebagai insan sosial dan manusia sebagai insan berketuhanan. Sebagai insan individual, manusia memiliki harga diri, mempunyai sifat mau menang sendiri, egois, dan lain-lain. Sebagai insan berketuhanan, manusia diharapkan untuk taat beribadah, mengikuti ajaranNya dan menjauhi laranganNya, dan lain-lain. Sebagai insan sosial, manusia dituntut untuk mampu berinteraksi, membangun persahabatan, kerja sama, saling menghargai, baik didalam keluarga, di tempat kerja maupun di lingkungan tempat tinggalnya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, biasanya terdiri atas beberapa bagian atau unit kerja, dimana masing-masing bagian atau unit kerja tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan satu sama lain. Sedangkan yang menggerakkan aktivitas di seluruh bagian atau unit kerja adalah sumber daya manusia. Sehingga diperlukan pemahaman yang utuh dari sumber daya manusia yang ada tentang hakekat organisasi atau perusahaan, supaya bisa tercipta suatu kerja sama tim atau team work yang baik yang bisa meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Kerja sama dalam suatu tim merupakan keunggulan kompetitif yang tertinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan ada yang menggambarkan kekuatan suatu tim sebagai berikut : “ Jika kamu dapat membuat semua orang di suatu organisasi menuju ke arah yang sama, kamu dapat menguasai industri apapun, di pasar manapun, menghadapi persaingan seperti apa dan kapanpun “. Membangun suatu tim yang kuat sangat dimungkinkan dan sebenarnya sederhana, tetapi memang sulit untuk diwujudkan. Karena kerja sama tim atau kelompok merupakan cara untuk menguasai beberapa perilaku anggota atau orang-orang dalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-harinya. Kerja sama tim atau kelompok yang baik akan tercipta jika setiap anggota tim atau kelompok memiliki komitmen yang sama. Oleh karena itu dalam melakukan kerja sama tim atau kelompok lebih banyak membutuhkan keberanian, ketekunan dan kedisiplinan.

TINJAUAN LITERATUR

1. Definisi Tim

Menurut Sherif mengutip dari Ingram adalah sebuah unit sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang memiliki peran masing-masing serta saling berhubungan satu sama lain dan memiliki seperangkat nilai-nilai atau normanorma mereka sendiri.

Menurut Donnellon (1996) mengutip dari Aamodt (2009) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penyebutan sebuah tim, yaitu sebagai berikut:

1. Identification

Sebagai anggota tim, harus dapat mengidentifikasi dirinya sebagai sebuah tim yang sedang dijalani saat ini bukan tim yang lainnya (Aamodt, 2009). Sehingga saat sedang rapat hendaknya menyebut diri sebagai kelompok yang dibentuk bukan berdasarkan divisinya.

2. Interdependence

Sebagai anggota tim, pasti membutuhkan bantuan, expertise, dan pendapat dari anggota tim yang lain. Karena jika tidak begitu maka tidak dapat disebut sebagai tim.

3. Power Differentiation

Setiap anggota harus berusaha mengurangi Power Differentiation dengan memperlakukan secara seimbang setiap anggotanya. Sopan terhadap satu sama lain dan menjauhi perselisihan.

4. Social Distance

Para anggota mengurangi social distance atau jarak dalam hubungan sosial antar masing-masing anggota dengan menjadi lebih empati, santai, mudah memuji dan memiliki pemikiran yang sama.

5. Conflict Management Tactics

Para anggota tim menyelesaikan konflik dengan berunding atau bersatu, dengan memahami pemikiran anggota lainnya lalu membuat upaya untuk berkompromi dengan tidak menggunakan nada bicara yang mengancam masing-masing pihak.

6. Negotiation Proses

Menggunakan win-win solution sehingga hasilnya dapat menguntungkan semua pihak yang ada.

2. Definisi Kerjasama Tim

Menurut Hartenian dalam Manzoor, Ullah, Hussain & Ahmad Pada era masa kini, para manajer sering memberikan tugas atau proyek yang dikerjakan dengan cara kerja tim karena dapat meningkatkan pengetahuan karyawan dan mengembangkan kemampuan karyawan.⁵ Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Jones, Richard, Paul, Sloane & Peter (2007) dalam Manzoor, dkk (2011) menyebutkan bahwa karyawan yang bekerja dengan cara kerja tim lebih produktif dibandingkan dengan bekerja secara individu.

Tim kerja merupakan strategi perusahaan yang memiliki potensi untuk meningkatkan performa individu dan organisasi, walaupun membutuhkan waktu yang tidak sebentar (Ingram, 1999). Tim kerja adalah sekumpulan orang yang saling berinteraksi satu sama lain secara intensif guna menghasilkan suatu rencana dan keputusan. Tim kerja terdiri dari dua orang atau lebih, melakukan tugas-tugas organisasi yang relevan, memiliki tujuan yang sama, berinteraksi sosial, memelihara dan menjaga batasan-batasan yang ada.

Sebuah Tim kerja juga merupakan sebuah proses dimana sekelompok orang menyatukan kemampuan dan keterampilan mereka untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama (Mackall, 2004). Menurut Robbins (1996), tim kerja adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan kinerja yang lebih besar dibanding perorangan. Secara singkat seorang pimpinan hanya ingin melihat “tim” dan “kerja” karena itu lah yang terpenting dari semua definisi tim kerja.

Bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa tim kerja adalah sekumpulan individu yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja, menyelesaikan tugas dengan menyatukan kemampuan mereka dan saling berinteraksi secara intens guna mencapai tujuan yang sama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pemahaman masalah melalui pengungkapan fakta yang diperoleh melalui data wawancara, observasi dan studi literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

Kinerja Tim bergantung pada prestasi kerjasama dan juga prestasi individu, anggota Tim bekerja bersama untuk mengumpulkan sumber daya mereka (biasanya dalam hal ini kecakapan) untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Para anggota tim saling bertanggungjawab dan diberi penghargaan sebagai tim. Saling bertanggungjawab adalah salah satu isu kunci dalam tim. Tanggungjawab ini berkenaan dengan setiap anggota yang menyumbangkan upaya terbaik untuk membuat kelompok berhasil.

Oleh karena itu saling bertanggungjawab ini memerlukan komitmen masing-masing anggota pada setiap anggota yang lain untuk melakukan segala hal yang dapat dilakukan untuk memenuhi tujuan lain.

Tim itu sendiri bertanggungjawab atas keseluruhan penyelesaian tugas. Paraanggota tim bertanggungjawab untuk memikul bebannya. Di samping itu, setiap anggota tim bertanggungjawab atas tujuan-tujuan tim ini. Saling bertanggung jawab ini juga membantu anggota tim terikat satu sama lain dan mengembangkan kepercayaan yang penting bagi keberhasilan berkesinambungan mereka. Tujuan spesifik adalah dasar bagi tanggung

jawab ini, oleh karena itu para anggota tim ini harus spesifik dalam menyatakan tujuannya sehingga tim dapat mengukur kemajuannya.

Tujuan bersama menjadi pusat bagi tim yang memberikan fokus untuk semua keputusan dan aktivitas. Tujuan yang sebenarnya dikembangkan dari tujuan yang dibentuk dengan seksama ini. Belajar adalah komponen kunci dari tim. Proses dapat menjadi lebih efektif dengan mengumpulkan informasi dan menggunakannya untuk memperbaiki tim mereka. Belajar adalah proses yang panjang- biasanya seumur hidup. Tim memberi organisasi suatu fleksibilitas yang diperlukan sekarang ini agar lebih responsif terhadap perubahan tim. Sekarang ini pada umumnya tim terlihat dalam struktur yang lebih organik tim memiliki sejumlah kelebihan.

Tim biasanya bisa bekerja dengan baik ketika keahlian dari berbagai fungsi dilibatkan. Tim didefinisikan sebagai kelompok yang mempunyai komitmen dengan tugas yang didefinisikan secara spesifik. Anggota tim mempunyai peran-peran spesifik yang dipahami dengan baik oleh masing-masing anggota. Tingkat saling ketergantungan dalam tim sangat tinggi. Masing-masing dan setiap anggota tim harus memberikan kontribusi kepada tim agar sukses, karena saling ketergantungannya yang sangat tinggi.

Dalam upaya membangun tim kerja adalah kesamaan Visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai dengan terus melakukan brainstorming agar kesepakatan bersama dapat tercapai. Salah satu aspek yang dibangun adalah pembagian tugas yang jelas sehingga masing-masing anggota mengerti kewajibannya. Selanjutnya akan dapat menumbuhkembangkan rasa tanggungjawab dan komitmen dalam diri anggota tim. Di dalam sebuah tim tetap dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi motivator dan membangun suasana kerja yang kondusif dari seorang pemimpin yang dapat berpikir jernih dan bertanggung jawab.

Beberapa hal di bawah ini merupakan cara efektif dalam membangun tim kerja yang memiliki tujuan yang sama, terdapat kerjasama, komunikasi yang baik serta memiliki komitmen adalah dengan membangun. Fondasi dari sebuah tim kerja yang sukses adalah hubungan antar manusia, tim kerja yang efektif adalah saling mempedulikan satu dengan lainnya. Hubungan interaksional, atau yang sering disebut hubungan antar manusia (human relation) yang dilandasi kecintaan kepada sesama akan menghasilkan hubungan manusia mutualisme yang tidak dapat digantikan oleh motif apapun. Kejujuran merupakan tali pengikat organisasi yang paling kuat. Di saat krisis muncul saat tali organisasi mulai rentan, perusahaan di ambang kebangkrutan, tali kejujuran tak rentan diterjang kebangkrutan.

Kemampuan membina hubungan antar manusia menjadi perekat untuk menyatukan anggota tim. Dalam membangun hubungan yang terpenting adalah sikap saling menghargai, yang selanjutnya dapat meletakkan landasan bagi suatu hubungan yang baik. Hubungan yang baik membutuhkan pengalaman bersama diantara rekan-rekan satu tim seiring dengan berjalannya waktu (Maxwell, 2003). Selanjutnya hubungan yang baik

tersebut akan berkembang ke arah kepercayaan. Tanpa kepercayaan, tim tidak akan berkembang maksimal. Hal ini merupakan masalah sentral hubungan antar manusia baik di dalam maupun di luar organisasi, tanpa rasa percaya tidak akan bisa memimpin. Tanpa percaya tidak akan dapat melakukan hal luar biasa. Pemimpin yang tidak mampu mempercayai orang lain akan gagal menjadi pemimpin, tepatnya karena pemimpin tidak dapat bergantung pada kata-kata dan pekerjaan orang lain. Maka pada akhirnya pemimpin akan melakukan semua pekerjaan tersebut sendirian atau pemimpin mengawasi pekerjaan begitu ketat sehingga mengendalikan secara berlebihan. Dipercayai adalah pujian yang lebih besar daripada dikasihi.

Mengetahui bahwa rasa percaya adalah kunci, para pemimpin teladan memastikan bahwa mereka mempertimbangkan cara pandang alternatif dan memanfaatkan keahlian serta kemampuan orang lain. Karena lebih mempercayai tim, mereka juga lebih bersedia untuk membiarkan anggota tim lain memberikan pengaruh terhadap keputusan kelompok. Ini adalah proses yang resiprokal/timbal balik.

Berdasarkan pada beberapa faktor efektivitas tim kerja yang disebutkan oleh berbagai tokoh tersebut maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori efektivitas Tim kerja menurut Hackman (1990) dan Klimonski & Jones (1995) mengutip dari Rumeser (2013) yang menyebutkan ada tiga kriteria utama dalam menentukan keefektifan sebuah tim kerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja tim, yaitu penilaian kinerja yang dihasilkan secara kualitas maupun kuantitas.
- 2) Kepuasan, yaitu kepuasan yang didapatkan oleh masing-masing anggota tim dalam kerja tim sehingga ingin bekerja lagi dalam tim yang sama.
- 3) Belajar, yaitu anggota tim dapat pembelajaran yang bermanfaat dari tim kerja tersebut.

Selain itu para pemimpin harus menerapkan Model Efektifitas Kerja Tim untuk membangun tim yang efektif dengan ciri-ciri sebagai berikut :

a) Tujuan Yang Sama

Jika semua anggota tim mendayung ke arah yang sama, pasti kapal yang didayung akan lebih cepat sampai ke tujuan, dari pada jika ada anggota tim yang mendayung ke arah yang berbeda, berlawanan, ataupun tidak mendayung sama sekali karena bingung ke arah mana harus mendayung. Jadi, pastikan bahwa tim memiliki tujuan dan semua anggota tim Anda tahu benar tujuan yang hendak dicapai bersama, sehingga mereka yakin ke arah mana harus mendayung.

b) Antusiasme Yang Tinggi

Pendayung akan mendayung lebih cepat jika mereka memiliki antusiasme yang tinggi. Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan: anggota tim tidak merasa takut

menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal.

c) Peran Dan Tanggung Jawab Yang Jelas

Jika semua ingin menjadi pemimpin, maka tidak akan ada yang mendayung. Sebaliknya, jika semua ingin menjadi pendayung, maka akan terjadi kekacauan karena tidak ada yang member komando untuk kesamaan waktu dan arah mendayung. Intinya, setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

d) Komunikasi Yang Efektif

Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar-anggota tim. Strateginya: jangan berasumsi. Artinya, jika anda tidak yakin semua anggota tim tahu apa yang harus menjadi prioritas utama untuk diselesaikan, jangan berasumsi, tanyakan langsung kepada mereka dan berikan informasi yang mereka perlukan. Jika Anda tidak yakin bahwa tiap anggota tim tahu bagaimana melakukan ataupun menyelesaikan suatu tugas, jangan berasumsi mereka tahu, melainkan informasikan atau tujukanlah kepada mereka cara melakukannya. Komunikasi juga perlu dilakukan secara periodik untuk tujuan monitoring (misalnya: sudah seberapa jauh tugas diselesaikan) dan correcting (misalnya: apakah ada kesalahan yang perlu diperbaiki dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan).

e) Resolusi Konflik

Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Tetapi konflik ini tidak harus menjadi sumber kehancuran tim. Sebaliknya, konflik ini yang dapat dikelola dengan baik bisa dijadikan senjata ampuh untuk melihat satu masalah dari berbagai aspek yang berbeda sehingga bisa diperoleh cara baru, inovasi baru, ataupun perubahan yang memang diperlukan untuk melaju lebih cepat ke arah tujuan. Jika terjadi konflik, jangan didiamkan ataupun dihindari. Konflik yang tidak ditanganis secara langsung akan menjadi seperti kanker yang menggerogoti semangat tim. Jadi, konflik yang ada perlu segera dikendalikan.

f) Shared Power

Jika ada anggota tim yang terlalu dominan, sehingga segala sesuatu dilakukan

sendiri, atau sebaliknya, jika ada anggota tim yang terlalu banyak menganggur, maka pasti ada ketidakberesan dalam tim yang lambat laun akan membuat tim menjadi tidak efektif. Jadi, tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi "pemimpin",

menunjukkan “kekuasaannya” di bidang yang menjadik keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sehingga mereka merasa ikut bertanggung jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama.

g) Keahlian

Bayangkan sebuah paduan suara dengan anggota memiliki satu jenis suara saja: soprano saja, tenor saja, alto saja, atau bas saja. Tentu suara yang dihasilkan monoton. Bandingkan dengan paduan suara yang memiliki anggota dengan berbagai jenis suara yang berbeda (sopran, alto, tenor dan bas). Paduan suara yang dihasilkan pasti akan lebih harmonis.

Ada beberapa langkah dalam membangun kerjasam tim yang efektif yaitu:

- 1) Membangun Kepercayaan Dan Saling Menghormati Didalam sebuah tim didirikan berdasarkan kepercayaan antar sesama yang kuat. Disamping itu setiap anggota tim akan lebih baik lagi jika saling menghormati posisi masing-masing. Dengan kuatnya rasa saling percaya dan saling menghormati maka akan mempermudah bekerja sama dengan sesama dan pemimpin dapat mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh anggota tim dengan baik.
- 2) Mengatur Ekspektasi Bersama Tentunya setiap orang mempunyai semangat pencapaian karir yang berbeda, maka akan lebih baik menyelaraskan ekspektasi dalam tim. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apa yang mereka harapkan dari setiap kegiatan bekerjasama dalam tim. Tentunya tak hanya mengatur ekspektasi saja, tetapi juga berusaha secara bersama-sama untuk memenuhinya.
- 3) Pemimpin Tim Dapat Memfasilitasi Komunikasi Diantara Anggota Tim Hal ini penting untuk menciptakan atmosfer komunikasi yang terbuka, jujur dan saling menghormati. Setiap anggota tim berhak untuk mengekspresikan dirinya dalam bentuk pemikiran, opini, bahkan hingga solusi yang menjawab permasalahan yang ditemui kelompok. Mereka juga terbuka untuk mendengar dan didengarkan untuk memahami masing-masing buah pikiran. Selain itu, suasana keterbukaan dimana anggota tim juga dapat mengajukan sejumlah pertanyaan untuk klarifikasi ide-ide yang dilemparkan. Hal ini justru lebih baik dibandingkan sikap mematahkan setiap ide yang muncul ke permukaan.
- 4) Menanamkan Sikap Saling Memiliki Dalam Kelompok (Sense Of Belonging) Anggota tim yang telah mendapatkan ekspektasi dan komunikasi yang jelas mengenai tujuan grup akan memiliki komitmen akan tindakan dan aksi tim. Sikap saling memiliki akan semakin mendalam saat anggota tim menghabiskan waktu bersama mengembangkan norma atau panduan yang berlaku pada tim secara bersama. Selain itu, pemimpin tim sebaiknya

mengikuti sertakan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan sebagai realisasi dari kerja sama tim bersama.

- 5) Melihat Sisi Positif Dari Perbedaan Pendapat Perbedaan mendasar dari bekerja sama dengan bekerja sendiri adalah jumlah kepala yang menuangkan ide ke dalam pekerjaan. Perbedaan pendapat merupakan dua sisi pada koin, dapat dipandang sebagai hambatan atau sebagai manfaat. Sebaiknya kita memasang kacamata positif dalam memandang suatu fenomena dalam berinteraksi dengan sejumlah orang, hal ini berarti bahwa ada sudut pandang lain yang bisa dianggap sebagai kesempatan yang bisa ditelusuri dan digunakan untuk kepentingan badan.
- 6) Pengkajian Performa Tim Dan Umpan Balik Setelah selesai kerja sama tim, jangan lupa untuk mengkaji ulang performa ekspektasi dan tujuan tim. Juga jangan lupa meminta umpan balik dari rekan-rekan tim Anda. Hal ini perlu untuk mengukur apakah pencapaian kinerja tim Anda. Nah, dari sinilah Anda bisa melihat ruang untuk memperbaiki kinerja untuk proyek tim selanjutnya. Disamping itu, setelah melihat kinerja tim, Anda bisa memberikan reward (hadiah) dan insentif seperlunya agar memotivasi seluruh anggota tim untuk kinerja yang lebih baik di masa depan dan sebagai bukti penghargaan atas kerja sama.

KESIMPULAN

Tidak ada organisasi atau perusahaan yang sukses karena “superman”, tetapi sebagian besar organisasi atau perusahaan akan berjaya karena adanya “superteam” Semua kekuatan diarahkan untuk terwujudnya visi, misi dan strategi organisasi atau perusahaan, tercapainya kinerja yang optimal yang akan mendukung kesejahteraan seluruh anggota tim atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan.

Untuk membangun kerjasama kelompok, ada beberapa hal yang perlu dilakukan antara lain, membangun rasa saling percaya, saling pengertian, keterbukaan, kejujuran dan keberanian, membangun komunikasi, realisasi diri, motivasi, saling ketergantungan dan lain sebagainya.

Sebuah team dalam mencapai kesuksesan pasti melalui proses, dimana proses yang dilewati adalah I-P-O atau Input-Process-Output dengan berbagai cara yaitu dengan ada tiga kriteria utama dalam menentukan keefektifan sebuah tim kerja dengan kriteria;
Hasil kerja tim, yaitu penilaian kinerja yang dihasilkan secara kualitas maupun kuantitas, Kepuasan, yaitu kepuasan yang didapatkan oleh masing-masing anggota tim dalam kerja tim sehingga ingin bekerja lagi dalam tim yang sama, Belajar, yaitu anggota

tim dapat pembelajaran yang bermanfaat dari tim kerja tersebut. Juga, menerapkan model efektifitas kerja yaitu; tujuan yang sama, antusiasme yang tinggi, peran tanggung jawab yang jelas, komunikasi yang efektif, resolusi konflik, shared power, dan keahlian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- As'ad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Asbari, Masduki dan Agustian Budi Prasetya. 2021. *Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim, dan Modal Psikologis*, 2021. Jurnal EDUMASPUL. Vol. 5, No. 1
- Dewi, Sandra. 2017. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio
- Handoko, Hani, T. 2018. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Rais. 2017. *Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan dan Kekohesifan Tim*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol.4, No.2
- Luthans, Fred. 2016. *Perlaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Martono, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Pabundu, Tika. 2016. *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Cetakan Pertama Jakarta: bumi aksara
- Tracy, Brian. 2016. *Pemimpin Sukses*. Cetakan Keenam. Jakarta: Pustaka Delapatrasa
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.

Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting

Volume 2 Nomor 1 (2022) 35-45 E-ISSN 2798-6683 P-ISSN 2798-690X

DOI: 10.47476/dawatuna.v2i1.509