



STUDI LITERATUR: PELAKSANAAN TEAM BUILDING TERHADAP PENINGKATAN KINERJA

**Chely Anintha¹, Jingga Lini Feburinta², Rizka Fitri Aulia Lubis³, Sri Widianingsih⁴,
Lili Suryani⁵**

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai

*Email Korespondensi: sriwidianingsih699@gmail.com

ABSTRAK

Dalam pelaksanaan proses bisnis, perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan yang dapat menghambat kelancaran operasional, salah satunya adalah perubahan yang berlangsung sangat pesat serta ketatnya persaingan di dunia usaha. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika perubahan dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Salah satu upaya strategis untuk mewujudkan tim yang efektif, memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan, serta membangun kekompakan antaranggota tim adalah melalui pelaksanaan kegiatan *team building*. Tujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana pelaksanaan *team building* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui proses mencari dari berbagai referensi jurnal dan artikel yang relevan. Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *team building* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Studi literatur; Team building; Peningkatan kinerja;

ABSTRACT

In implementing business processes, companies are often faced with various problems that can hinder smooth operations, one of which is the rapid changes and tight competition in the business world. This condition requires companies to be able to adapt quickly to changing dynamics and increase their competitiveness in the market. One of the strategic efforts to create an effective team, have a high sense of ownership of the company, and build cohesion between team members is through the implementation of team building activities. The aim is to study and analyze how the implementation of team building contributes to improving the performance of the team and the organization as a whole. The approach used is qualitative with the type of literature study research. Data collection techniques are obtained through the process of searching from various relevant journal references and articles. Based on the results of the study of several studies, it can be concluded that the implementation of team building has a significant and positive influence on improving employee performance.

Keywords: Literature study; Team building; Performance improvement;

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya tersebut idealnya memiliki kompetensi yang mumpuni, sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi. Salah satu kompetensi yang penting dan wajib dimiliki oleh karyawan adalah kemampuan kerja sama kelompok. Kompetensi ini mencakup dorongan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain serta menjadi bagian aktif dari sebuah kelompok dalam pelaksanaan tugas. Kerja sama kelompok menekankan pentingnya analisis terhadap prosedur kerja dan kegiatan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas, mempererat hubungan antaranggota, mengembangkan kompetensi sosial, serta meningkatkan kemampuan tim dalam beradaptasi terhadap perubahan kondisi dan tuntutan. Manfaat kerja sama tim antara lain adalah meningkatkan kemampuan merespons kebutuhan proyek, memberikan respons yang lebih akurat, meningkatkan motivasi tim, memperkuat kekuatan individu dalam kelompok secara bersamaan, membantu penyelesaian proyek tepat waktu, serta memperkuat komitmen anggota terhadap tim secara efektif. Singkatnya, kerja sama dapat membentuk hubungan yang saling bersinergi dalam mencapai tujuan bersama.

Namun, dalam pelaksanaan proses bisnis selalu dihadapkan dengan permasalahan yang menghambat proses bisnis, salah satunya adalah perubahan yang sangat pesat dan ketatnya persaingan dalam dunia usaha, sehingga hal ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi pada perubahan serta persaingan bisnis. Perusahaan diharuskan untuk mengembangkan tingkat efektivitas serta efisiensi dalam melaksanakan kegiatan usahanya terutama dalam mencapai tujuan, target perusahaan dan membuat strategi dalam menghadapi permasalahan. Performa dari organisasi membutuhkan kepercayaan agar masing-masing individu, tim, ataupun kelompok dapat bertindak mencapai tujuan yang diinginkan (Raihani & Berliyanti, 2022).

Menurut (Widhianingrum et al., 2021) pembentukan dan pengelolaan tim secara efektif dapat dilakukan dengan cara pengelolaan sumber daya manusia atau individu yang berada didalam tim tersebut. Sumber daya manusia didalam tim harus dibentuk agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam sebuah tim untuk mencapai efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, terdapat faktor penentu lain yang dapat memastikan kesuksesan sebuah tim, yaitu kepribadian individu yang berada didalam tim tersebut. Dalam sebuah tim terdapat individual tiap orang dan karakteristik kepribadian yang berbeda. Perbedaan kepribadian tersebut diperlukan untuk disatukan agar terwujud kekompakan dan rasa kebersamaan, saling berbagi, serta rasa saling memiliki dalam tim.

Salah satu cara dalam mewujudkan tim yang efektif, memiliki rasa memiliki dan kompak adalah dengan melaksanakan *team building*. *Team building* sendiri didefinisikan sebagai intervensi tingkat kelompok formal maupun kelompok informal di mana fokusnya pada peningkatan hubungan sosial dan memperjelas peran untuk penyelesaian tugas dan masalah interpersonal yang memengaruhi fungsi tim tersebut (Riamanda et al., 2023). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Zuhri, 2023) bahwa *team building* adalah suatu aktivitas bekerjasama dari pada anggota tim yang memiliki kepentingan bersama dan bersatu untuk mencapai kepentingan tersebut.

Menurut (Syukur et al., 2022) pelatihan *team building* efektif dalam meningkatkan kekompakan dalam sebuah kelompok. Intervensi pelatihan *team building* mampu secara efektif meningkatkan kualitas koordinasi kerja sama tim. Kegiatan *team building* diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berguna dalam meningkatkan atau membangun sikap kepemimpinan dan kerjasama kelompok dalam diri karyawan sehingga diharapkan akan berdampak secara positif terhadap perkembangan pekerja dalam menghadapi persaingan kerja (Sukartaatmadja et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas, penulis bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana pelaksanaan *team building* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim maupun organisasi

secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat terlihat sejauh mana kegiatan *team building* mampu memperkuat kemampuan kerja sama antaranggota, meningkatkan produktivitas, membangun motivasi, serta memperkokoh komitmen individu dalam sebuah kelompok kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas *team building* dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi dan adaptasi terhadap berbagai perubahan serta tantangan yang dihadapi perusahaan.

METODE PELAKSANAAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut (Ansori & Martoyo, 2024) penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Studi literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca sumber -sumber tertulis yang ada seperti buku atau literatur yang menjelaskan tentang landasan teori. Mestika Zed (dalam Mulia et al., 2023) mengatakan bahwa “studi literatur adalah suatu rangkaian tindakan yang berkaitan dengan tahapan pengumpulan sumber-sumber dari kepustakaan, kemudian sumber yang diperoleh dibaca untuk dilakukan penulisan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap sumber-sumber yang telah dikumpulkan sesuai topik yang dibahas Sama halnya dengan pengumpulan data dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber sumber seperti buku, karya tulis, serta beberapa sumber lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui proses mencari dari berbagai referensi jurnal dan artikel yang relevan kemudian dianalisis sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Tujuan menggunakan metode ini untuk memperoleh sumber data serta deskripsi yang relevan terhadap apa yang dibahas mengenai pelaksanaan *team building* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian studi literatur ini adalah jurnaljurnal yang sesuai dengan kajian penulis mengenai pelaksanaan *team building*. Melalui beberapa hasil yang diperoleh dengan mengidentifikasi artikel atau jurnal dari 10 tahun terakhir, maka pembahasan dalam penelitian ini meliputi, penulis, judul, tujuan, metode atau desain penelitian dan hasil yang dimunculkan dalam penelitian.

Pertama, artikel yang diangkat oleh (Mahardika et al., 2023) yang berjudul “Pelaksanaan Team Building Terhadap Kinerja Pegawai Di Industri Perbankan”. tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan team building, menganalisis kinerja pegawai dan menganalisis hubungan antara pelaksanaan team building dengan kinerja pegawai yang bekerja di industri perbankan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kantor cabang Bank XYZ memiliki implementasi team building dan kinerja pegawai yang baik. Berarti penerapan team building dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor cabang Bank XYZ.

Artikel diatas memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai pentingnya pelaksanaan team building dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan kerja yang sangat kompetitif seperti industri perbankan. Fokus penelitian pada kantor cabang Bank XYZ memperlihatkan bahwa penerapan strategi team building secara efektif mampu menciptakan kerja sama yang solid, komunikasi yang terbuka, serta semangat kolektif yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kinerja individu maupun tim. Pelaksanaan team building dalam konteks ini tidak hanya dilihat sebagai aktivitas tambahan, tetapi sebagai

strategi manajerial yang terintegrasi dengan sistem kerja organisasi.

Kedua, artikel yang diangkat oleh (Hidayati et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Team Building Terhadap Kohesivitas Tim Marketing pada PT X”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan team building terhadap kohesivitas tim pada divisi Marketing PT. X Metode penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan desain pre test-post test control group design. Berdasarkan hasil dari analisis data dalam hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa pelatihan team building dapat meningkatkan kohesivitas tim.

Meskipun fokus utama penelitian ini adalah pada kohesivitas tim, pelaksanaan pelatihan team building yang dilakukan secara terstruktur dan berbasis eksperimen memberikan gambaran kuat mengenai implikasi tidak langsung terhadap kinerja tim. Kohesivitas yang meningkat sebagai hasil dari pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja, terutama dalam lingkungan kerja yang kolaboratif seperti tim marketing. Pelatihan team building dalam penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan yang terukur dan terarah, sebagaimana tercermin dari penggunaan desain pre-test–post-test control group. Ini menunjukkan bahwa kegiatan team building tidak dilakukan secara sembarangan, tetapi dengan tujuan strategis untuk membentuk dinamika tim yang lebih efektif. Ketika kohesivitas meningkat, anggota tim cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih sinergis, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas, serta menunjukkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ketiga, artikel yang diangkat oleh (Maulidia & Rahman, 2021) yang berjudul “Pengaruh Team Building Terhadap Productivity Melalui Safety Pada PT X Di Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh team building terhadap productivity, untuk mengetahui pengaruh team building terhadap productivity melalui safety dan seberapa besar pengaruh team building terhadap productivity melalui safety pada PT X di Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan. Metode penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif yang bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh langsung antara team building (X) terhadap productivity (Y). (2) Terdapat pengaruh team building terhadap productivity melalui safety (Z). (3) Besarnya pengaruh team building terhadap productivity melalui safety adalah sebesar 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti

Artikel ini menunjukkan bahwa team building dapat menjadi instrumen strategis dalam manajemen produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman. Penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks industri, pelaksanaan team building tidak bisa dilepaskan dari aspek keselamatan kerja sebagai jembatan menuju peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan team building yang terencana dan kontekstual mampu mendorong produktivitas tenaga kerja secara signifikan, khususnya bila dikaitkan dengan variabel-variabel penting seperti keselamatan, kepercayaan, dan komunikasi dalam tim.

Keempat, artikel yang diangkat oleh (Rachmad, 2015) yang Pengaruh Pola Karier, Motivasi Pegawai, Team Building Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara pola karir, motivasi karyawan, team building, kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai di PT. PLN Persero) Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini merupakan Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan team building berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa team building memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, sejajar dengan faktor penting lainnya seperti motivasi. Dalam konteks organisasi besar seperti PT PLN, keberhasilan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana tim mampu bekerja secara sinergis dan memiliki arah kerja yang

jelas. Pelaksanaan team building di sini diposisikan sebagai bagian dari pendekatan strategis organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Kelima, artikel yang diangkat oleh (Syukur et al., 2022) yang berjudul “Team Building Games Sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Teamwork Pada Karyawan Kantor Telkom Witel Makassar”. Tujuan dari pelaksanaan kegiatan games team building ini adalah untuk membantu karyawan dalam mengetahui, memahami, menerapkan bahkan meningkatkan kompetensi kerjasama kelompok yang bermanfaat untuk menciptakan sinergitas karyawan ketika bekerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta merasa games team building yang diberikan menyenangkan, dengan demikian pemberian games team building ini dapat menjadi salah satu metode yang membantu organisasi dalam menciptakan kerja sama yang bersinergi diantara karyawannya.

Artikel ini menyoroiti pelaksanaan team building dalam bentuk kegiatan games sebagai strategi praktis untuk meningkatkan kompetensi teamwork di lingkungan kerja. Meskipun fokus utama adalah peningkatan kerjasama tim (teamwork), implikasinya terhadap kinerja karyawan juga sangat jelas. Dalam dunia kerja yang semakin menuntut kolaborasi lintas fungsi, kemampuan bekerja sama secara efektif merupakan komponen inti dari kinerja individu maupun kolektif.

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai penelitian sebelumnya, terlihat bahwa pelaksanaan team building memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi dan sektor industri. Hal ini mengindikasikan bahwa team building telah melampaui fungsi tradisional yang dianggap hanya sebagai aktivitas informal atau rekreatif semata. Kini, team building telah diadopsi sebagai strategi manajerial yang sistematis dan terencana yang bertujuan untuk membangun fondasi kuat dalam sebuah tim kerja.

Sebagai strategi manajerial, team building fokus pada penguatan kerja sama tim (*teamwork*), di mana anggota tim tidak hanya bekerja secara individu, tetapi saling mendukung dan mengisi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup pembentukan komunikasi yang efektif, kejelasan peran masing-masing anggota, serta pengelolaan konflik secara konstruktif. Dengan demikian, team building menjadi katalisator yang memupuk rasa saling percaya dan komitmen anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, team building juga berperan dalam menciptakan kohesivitas tim, yaitu tingkat keterikatan emosional dan profesional antar anggota tim. Kohesivitas ini terbukti sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karena anggota tim yang kohesif cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, bersedia bekerja sama dengan lebih baik, serta lebih tanggap terhadap tantangan dan perubahan di lingkungan kerja.

Tidak hanya itu, pelaksanaan team building juga mampu memperbaiki aspek keselamatan kerja (*safety*), terutama dalam konteks industri atau pekerjaan yang memiliki risiko tinggi. Melalui pembentukan komunikasi dan koordinasi yang lebih baik, anggota tim menjadi lebih waspada dan peduli terhadap keselamatan bersama, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Lingkungan kerja yang aman ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas karena mengurangi gangguan akibat kecelakaan atau kesalahan kerja. Secara ringkas, team building yang efektif bukan hanya meningkatkan hubungan interpersonal antar pegawai, tetapi juga secara langsung dan tidak langsung memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan melalui peningkatan sinergi, kohesivitas, dan budaya kerja yang sehat dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan team building memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

peningkatan kinerja pegawai. Team building yang dirancang secara sistematis mampu memperkuat kerjasama tim, meningkatkan kohesivitas, memperbaiki komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sinergis dan produktif. Selain memberikan dampak langsung terhadap kinerja, team building juga terbukti memberi pengaruh tidak langsung melalui faktor-faktor mediasi seperti keselamatan kerja (*safety*) dan kohesivitas tim, yang keduanya merupakan elemen penting dalam mendukung produktivitas kerja. Dalam berbagai konteks organisasi, baik perbankan, industri, maupun layanan publik, team building terbukti menjadi pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja tim

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, A., & Martoyo. (2024). Mencari Tambahan Ilmu. *Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI)*, 2(1). <https://doi.org/10.61930/pjpi.v2i1>
- Hidayati, R., Astuti, K., & Yuniasanti, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Team Building Terhadap Kohesivitas Tim Marketing pada PT X. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 37–46.
- Mahardika, S., Urbani, W., Islamy, F., & Puspa, T. (2023). Pelaksanaan Team Building Terhadap Kinerja Pegawai Di Industri Perbankan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1091–1100. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15350>
- Maulidia, A., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Team Building Terhadap Productivity Melalui Safety Pada PT X Di Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan. *JPAB*, 4(1).
- Mulia, I. T., Andryani, I. L., Siregar, J. S., Ar-Rasyid, M. F., Dewi, W. P., & Setiawan, B. (2023). Studi Literatur: Langkah-Langkah Pemilihan Serta Penggunaan Metode dan Media Pembelajaran PKN SD. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3).
- Rachmad, R. (2015). Pengaruh Pola Karier, Motivasi Pegawai, Team Building Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 73–84.
- Raihani, I. A., & Berliyanti, D. O. (2022). Pengaruh Digital Enviroment, Dynamic Managerial Capabilities, Transformational Leadership Dan Organizational Culture Terhadap Organizational Performance. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2).
- Riamanda, I., Yuliadha, A., Auliani, F., Salsabila, N., Rayhanah, R., Salisha, F., & Aulia, N. (2023). Intervensi Team Building Virtual Dalam Meningkatkan Kepercayaan Interpersonal Antar Anggota Kelompok. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.8782>
- Sukartaatmadja, I., Muktiadji, N., & Effendy, M. (2020). PKM Kegiatan Outbound & Team Building Bagi Karyawan BPR Mandiri. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(1), 57–66. <https://doi.org/10.37641/jadkes.v1i1.337>
- Syukur, Muh. A. U. A., Syam, R., Sudiar, M. R., Fitriani, A. A., & Gaffar, S. B. (2022). Team Building Games Sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Teamwork Pada Karyawan Kantor Telkom Witel Makassar. *Jurnal Kebajikan Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 01(01).
- Widhianingrum, W., Kurniasih, R., & Setiawan, F. (2021). Manajemen Organisasi Melalui Penguatan Team Building PKK Ngabar Ponorogo. *Jurnal Terapan Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 14–19. <https://doi.org/10.24269/jteb.v1i1.4118>
- Zuhri, M. S. (2023). Penerapan Permainan Team Building untuk Meningkatkan Kerjasama Kelompok B1 di TK Nasional KPS Balikpapan. *BOCAH: Borneo Early Childhood Education and Humanity Journal*, 2(1), 29–39. <https://doi.org/10.21093/bocah.v2i1.5578>