

Tinjauan Literatur mengenai Konsep Tim dan Kelompok dalam Komunikasi Organisasi

Indah Lestari¹, Muthia Amani Syahidah², Syafhira Wardana³, Cynthia Ariska⁴

E-mail: indhltr165@gmail.com, muthiasydh@gmail.com, syafihrawardana@gmail.com

¹Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

²Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

³Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

*Corresponding autor, e-mail: cynthia.ariska@uhamka.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to use qualitative descriptive approaches to assess and investigate the meaning of teams and groups in the context of corporate communication. Within an organization, a team is defined as a collection of individuals that collaborate in a planned way to accomplish a shared objective, with members having highly interdependent roles and mutually supporting responsibilities. A group, on the other hand, is made up of people who have a shared objective but often coordinate and assign tasks more freely. Building synergy, defining roles, and establishing a productive work environment among both organizations all depend heavily on communication. In order for organizations to maximize cooperation and accomplish objectives effectively, this study highlights the significance of having a thorough grasp of communication dynamics inside teams and groups, including the impact of leadership, cohesiveness, and interaction patterns among members.

Keywords: *organizational communication, teams and organizational groups.*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi dan mengkaji pengertian tim dan kelompok dalam konteks komunikasi di organisasi dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dalam sebuah organisasi, tim dianggap sebagai sekelompok orang yang bekerja sama dengan cara yang terorganisir untuk mencapai tujuan bersama, dengan peran yang saling mendukung dan ketergantungan yang tinggi di antara para anggota. Di sisi lain, kelompok adalah sekumpulan individu yang memiliki tujuan bersama namun biasanya memiliki cara koordinasi dan pembagian peran yang lebih fleksibel. Komunikasi berperan penting dalam membangun sinergi, memperjelas peran, dan menciptakan iklim kerja yang efektif dalam kedua entitas tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya pemahaman mendalam mengenai dinamika komunikasi dalam tim dan kelompok, termasuk peran kepemimpinan, kohesi, dan pola interaksi antaranggota, agar organisasi dapat mengoptimalkan kerja sama dan mencapai tujuan secara efisien.

Kata kunci: komunikasi organisasi, tim dan kelompok organisasi.

¹ Program studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, kota Jakarta Selatan

² Program studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, kota Jakarta Selatan

³ Program studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, kota Jakarta Selatan

1. Pendahuluan

Kehidupan organisasi dibagi menjadi formal dan non-formal, kita tidak bisa lepas dari aktifitas bekerja sama dengan orang lain. Aktivitas kerja sama tersebut sering kali dilakukan dalam sebuah kelompok dan tim. Kedua istilah tersebut kerap dianggap serupa, padahal secara konsep memiliki perbedaan yang cukup jelas. Setiap tim terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap anggota memiliki peran khusus dan bergantung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, kelompok adalah kelompok individu yang memiliki tujuan bersama, tetapi tidak selalu bekerja sama dan bergantung satu sama lain dengan baik. Pemahaman mengenai perbedaan ini penting dalam mengelola komunikasi dan dinamika kerja di lingkungan organisasi.

Menurut Handoko (2008), Cara organisasi mengelola sumber daya manusia sangat memengaruhi produktivitas kerja. Membangun sistem komunikasi dan kerja sama yang baik di dalam organisasi adalah salah satu cara yang paling mendasar dalam pengelolaan tersebut. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar dan

kerja sama terbentuk dengan kuat, maka proses kerja pun akan lebih mudah, produktivitas meningkat, dan tujuan organisasi lebih cepat tercapai.

Kerja tim dan kerja kelompok bukan hanya tentang menyatukan individu dalam satu ruangan atau proyek. Kerja tim memerlukan koordinasi yang matang, pembagian peran yang jelas, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Di sisi lain, kelompok bisa saja terdiri dari orang-orang yang memiliki hubungan sosial atau profesional tetapi tidak memiliki tujuan kinerja yang terstruktur. Oleh karena itu, kerja tim biasanya lebih efektif dalam menyelesaikan tugas yang kompleks atau berbasis target kinerja tertentu.

Kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dan kerja sama tim. Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan Tridjaya Motor Paal 2 Manado, dia menemukan bahwa jika karyawan bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik, mereka menjadi lebih produktif dan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien (Fitriyadi & Alam, 2020).

Lebih lanjut, komunikasi dalam tim bukan hanya tentang menyampaikan pesan, melainkan bagaimana membangun pemahaman yang sama antara semua anggota. Komunikasi juga mencakup proses mendengarkan, memahami pesan, merespons secara tepat, dan membentuk suasana kerja yang mendukung. Komunikasi dapat membangun nama baik organisasi, memperkuat hubungan kerja, serta menjadi alat dalam menyelesaikan konflik yang muncul di antara anggota (Iba, 2024).

Permasalahan yang sering terjadi dalam tim maupun kelompok adalah miskomunikasi dan kurangnya kejelasan peran. Hal ini bisa menyebabkan konflik internal, produktivitas yang menurun, dan bahkan perpecahan dalam tim. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki strategi komunikasi yang efektif dan pemimpin tim yang mampu mengarahkan anggotanya secara jelas.

Permasalahan yang sering terjadi dalam tim maupun kelompok adalah miskomunikasi dan kurangnya kejelasan peran. Hal ini bisa menyebabkan konflik internal, produktivitas yang menurun, dan bahkan perpecahan dalam tim. Oleh

karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki strategi komunikasi yang efektif dan pemimpin tim yang mampu mengarahkan anggotanya secara jelas.

Komunikasi yang efektif juga mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa didengarkan, dihargai, dan terlibat dalam pengambilan keputusan tim, mereka akan merasa lebih memiliki dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik. Hal ini senada dengan temuan dari Fitri, Novalia, & Heryati yang menyatakan bahwa komunikasi dan kerja tim berperan besar dalam mendorong loyalitas kerja serta kualitas hubungan antar anggota kelompok (Komarudin et al., 2025).

Di era digital saat ini, bentuk komunikasi dalam tim dan kelompok juga mengalami perubahan. Banyak media digital digunakan untuk berkomunikasi, bukan hanya secara tatap muka, seperti aplikasi pesan instan, email, dan platform kolaborasi daring. Perubahan ini menuntut anggota tim untuk lebih adaptif dalam menyampaikan dan menerima informasi, serta tetap menjaga kekompakan meski bekerja dari lokasi yang berbeda.

Tety Rahmawati

menekankan pentingnya strategi komunikasi yang terstruktur dan efisien agar tujuan organisasi tetap dapat dicapai meski menghadapi tantangan komunikasi digital dan perbedaan latar belakang anggota (Rahmawati, 2024).

Dengan melihat pentingnya peran komunikasi dan kerja sama dalam konteks tim dan kelompok, maka kajian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana konsep tim dan kelompok dibedakan secara teoritis, bagaimana komunikasi berfungsi dalam keduanya, serta apa saja tantangan dan strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui dua entitas ini.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur dengan pendekatan kualitatif yang deskriptif. Pendekatan ini dipilih guna mengumpulkan, menganalisis, dan merangkum hasil-hasil dari studi-studi sebelumnya yang relevan dengan konsep tim dan kelompok dalam konteks komunikasi di dalam organisasi. Dapat memperoleh data yang relevan dan terkini.

Pendekatan deskriptif kualitatif diterapkan untuk menggambarkan dan memahami interaksi komunikasi yang berlangsung di dalam tim dan kelompok organisasi, berdasarkan hasil temuan empiris yang telah ada. Seperti yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman pada tahun 1994, proses analisis data melibatkan pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Prosedur ini bertujuan untuk menginterpretasikan arti di balik fenomena yang ditemukan dalam literatur serta mengaitkannya dengan teori komunikasi organisasi dan dinamika kelompok (Rizkyana et al., 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

Menurut (Ermi Eryanti, 2024) Kelompok didefinisikan sebagai "sekelompok dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi demi mencapai suatu tujuan yang dipahami bersama" dalam konteks komunikasi organisasi. Pengertian ini menegaskan bahwa kelompok tidak hanya sekadar gabungan individu, melainkan juga merupakan unit sosial yang terbentuk melalui interaksi yang aktif, pertukaran informasi, serta tujuan bersama yang menjadi dasar

eksistensinya. Kelompok memiliki beberapa ciri khas, seperti adanya hubungan timbal balik antaranggota, struktur baik formal maupun informal, norma sosial yang mengikat, dan rasa saling ketergantungan yang mendorong kolaborasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, kelompok seringkali terbentuk secara alami sebagai respons terhadap kebutuhan kolaborasi antara individu-individu yang memiliki kepentingan atau peran yang saling terkait. Hasil kajian dari sejumlah jurnal menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan kerja sama tim merupakan dua elemen paling krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Frawarna, ditemukan bahwa “kemampuan tim untuk bekerja secara sinergis, berkomunikasi dengan baik, dan adanya kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif berperan penting dalam membentuk kesuksesan organisasi” (Frawarna et al., 2025). Sementara itu, penelitian Sono menunjukkan bahwa budaya kerja tim yang kooperatif dan komunikasi internal yang jelas

meningkatkan kinerja tim di industri manufaktur (Sono, 2025).

Menariknya, Prasetya Yuditio dan Nastiti dalam studinya pada Sekretariat Daerah Barito Timur, menunjukkan bahwa baik komunikasi maupun kerja tim memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. "Suasana kerja yang mendukung diperlukan untuk mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang baik," kata mereka (Prasetya Yuditio et al., 2024). Ini sejalan dengan temuan Irmayani & Zainuddin yang menunjukkan bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan secara simultan mempengaruhi 64,10% variasi dalam kinerja pegawai (Iba, 2024).

Tim, di sisi lain, dianggap sebagai kelompok yang lebih terorganisir dan berusaha mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien (Perangin Angin et al., 2023). Robbins (2006) menyatakan bahwa tim terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama pada tujuan yang sama dan memiliki keahlian yang saling melengkapi. Hasil yang dicapai oleh tim secara keseluruhan lebih besar daripada jumlah kinerja dari setiap anggota secara

terpisah. Ini berarti, tim tidak hanya terdiri dari individu yang bekerja secara bersamaan, tetapi juga mendorong kerjasama aktif melalui pembagian tugas, komunikasi yang jelas, dan tanggung jawab bersama. Tim umumnya memiliki ukuran yang lebih kecil dan fokus yang lebih jelas terhadap pencapaian tujuan organisasi tertentu, sehingga membutuhkan tingkat koordinasi, kesetiaan, dan kejelasan peran yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan kelompok biasa. Seringkali, orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Karena semua penggerak organisasi adalah manusia, bukan komputer atau mesin yang lainnya, kerja sama kelompok sangat penting dalam suatu organisasi (Aida Lasmi, Habib Bayhaqi & 2022).

Sebuah organisasi atau perusahaan biasanya terdiri dari beberapa bagian yang saling berhubungan satu sama lain dan tidak dapat berdiri sendiri. Sementara sumber daya manusia bertanggung jawab atas koordinasi yang menggerakkan setiap aktivitas di seluruh bagian tersebut, diperlukan pemahaman yang utuh tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan organisasi

agar terciptanya kerja sama tim yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Jones, Richard, Paul, Sloane, dan Peter (2007) dalam Manzoor (2011), pekerja yang bekerja dalam tim lebih produktif daripada pekerja yang bekerja secara individu. Ingram (1999) menyatakan selain itu, tim kerja merupakan strategi perusahaan yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam jangka pendek (Seftina et al., 2024).

Pengalaman kerja bersama dibutuhkan untuk hubungan yang baik (Maxwell, 2003). Hal ini sesuai dengan bagaimana hubungan yang positif akan terus maju menuju rasa percaya antar individu dalam kelompok. Tanpa adanya rasa percaya, tim atau kelompok tidak akan berkembang dengan optimal dan akibatnya sering kali muncul masalah mendasar dalam interaksi antar individu baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Ayumi Seftina, Fadlah Putri Sabila menjelaskan bahwa dinamika kelompok

adalah tentang proses dan pola interaksi yang terjadi di antara anggota kelompok, mempengaruhi cara kelompok beroperasi dan meraih tujuan bersama. Aspek-aspek ini mencakup komunikasi, kepemimpinan, konflik, kohesi, serta norma-norma kelompok. Secara umum, dinamika kelompok merujuk pada pola interaksi dan perilaku yang muncul di antara anggota kelompok saat mereka berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama (Aida Lasmi, Habib Bayhaqi & 2022, 2023).

4. Penutup

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa memahami perbedaan antara tim dan kelompok sangat krusial dalam komunikasi di organisasi. Tim, yang memiliki sasaran bersama, pembagian peran yang jelas, serta tingkat saling ketergantungan yang tinggi antar anggotanya, terbukti lebih efisien dalam meningkatkan produktivitas dan performa organisasi dibandingkan dengan kelompok yang lebih longgar dalam hal koordinasi.

Komunikasi berfungsi sebagai elemen utama yang mendasari efektivitas kerja, menciptakan sinergi, serta mendorong kesetiaan dan keterlibatan anggota.

Permasalahan seperti miskomunikasi dan ketidakjelasan dalam peran dapat dikurangi melalui strategi komunikasi yang terencana, kepemimpinan yang fleksibel, serta pemanfaatan media komunikasi digital secara efektif.

Seiring dengan kompleksitas kerja yang semakin meningkat di era digital, organisasi dituntut untuk memahami tidak hanya perbedaan konseptual antara tim dan kelompok, tetapi juga menerapkan pendekatan komunikasi yang responsif terhadap perubahan zaman. Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja yang bersifat kolaboratif, transparan, dan partisipatif menjadi sangat penting untuk mencapai efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Aida Lasmi, Habib Bayhaqi, S. et al ., & 2022. (2023). Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting. *Sosial Media Sebagai Media Kampanye Partai Politik*, 3, 1196–1208.
<https://doi.org/10.47476/dawatuna.v2i1.509>
- Ermi Eryanti. (2024). Teori Pembentukan Tim Dan Kelompok.
https://www.researchgate.net/publication/380542754_TEORI_PEMBENTUK

- AN_TIM_DAN_KELOMPOK, May.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15471.44965>
- Fitriyadi, I., & Alam, G. (2020). Globalisasi Budaya Populer Indonesia (Musik Dangdut) di Kawasan Asia Tenggara. *Padjajaran Journal of International Relations*, 1(3), 251.
<https://doi.org/10.24198/padji.v1i3.26196>
- Frawarna, A. K., Wahyuni, D., Komalasari, S., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita, U. (2025). *Kerjasama Tim dalam Organisasi Email* : 1(4), 712–719.
- Iba, I. & Z. (2024). (*Studi pada Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen) Pendahuluan (Introduction)*. 5(10), 49–58.
<https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.472>
- Komarudin, P., Adiwinata, D., Jl, A., Cilegon, R., Kramatwatu, K., & Serang, K. (2025). *Peran Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT . Boo Young Indonesia Gambar 1 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi Tahun 2023 Sumber : PT . Boo Young Indonesia tahun 2023 hampir terlihat bahwa rendahnya loyalitas kerja karya*. 3.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2021). Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45.
<https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i1.509>
- Perangin Angin, Y. H., Baskoro, P. K., Yeniretnowati, T. A. (2023). Pemahaman Makna Manajemen Tim dan Implikasinya dalam Kehidupan Orang Kristen. *Veritas Lux Mea (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen)*, 5(1), 78–92.
<https://doi.org/10.59177/veritas.v5i1.206>
- Prasetya Yuditio, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151.
<https://doi.org/10.36985/rpnx1454>
- Rahmawati, T. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Organisasi Nonprofit dalam Sosialisasi Perubahan Visi dan Misi Organisasi. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 5(1), 54.
<https://doi.org/10.36722/jaiss.v5i1.2693>
- Rizkyana, N. P. F., Muntaz, R., Sulaeman, B., Alfita, A., & Ferdiana, R. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Budaya Kerja Positif. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 7(11).
- Seftina, A., Sabila, F. P., Syaharani, N., & Tanjung, N. (2024). *Dinamika Kelompok dan Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi*. 1, 463–465.
- Sono, M. G. (2025). *Peran Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. 3(01), 73–81.