

## **Pengaruh Dinamika Kelompok terhadap Kinerja Tim di Era Bisnis Modern**

Erika Azzahra Fathiha<sup>1</sup>, Sam'un Jaja Raharja<sup>2</sup>, Herwan Abdul Muhyi<sup>3</sup>, Ratih Purbasari<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Padjadjaran

\* E-mail: [erika23003@mail.unpad.ac.id](mailto:erika23003@mail.unpad.ac.id)

Dikirim: 14 Des 2024 Direvisi: 04 Juni 2025 Dipublikasi: 30 Jun 2025

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dinamika kelompok dan kinerja tim dalam konteks bisnis modern serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memperkuat atau menghambat sinergi dalam tim kerja. Dinamika kelompok memainkan peran penting dalam membentuk komunikasi, kohesi, dan pengambilan keputusan yang efektif yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan keberhasilan organisasi. Metode penelitian yang digunakan berupa studi kepustakaan (literature review) terhadap jurnal ilmiah, buku referensi, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa dinamika kelompok yang positif seperti komunikasi terbuka, kepemimpinan partisipatif, dan pembagian peran yang jelas secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim. Konflik yang tidak terselesaikan, ketimpangan peran, dan kurangnya kepercayaan antaranggota ditemukan menurunkan efektivitas kerja tim. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman dan pengelolaan dinamika kelompok secara strategis merupakan kunci pembentukan tim yang unggul dalam lingkungan bisnis modern. Saran yang diberikan yaitu perlunya upaya manajerial dalam membangun budaya kerja kolaboratif serta pelatihan kerja tim untuk mengoptimalkan potensi kelompok.

**Kata kunci:** *bisnis modern, komunikasi, kolaborasi, dinamika kelompok, kinerja tim*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the relationship between group dynamics and team performance in the context of modern business, as well as to identify factors that strengthen or hinder synergy within work teams. Group dynamics play a crucial role in shaping communication, cohesion, and effective decision-making, all of which ultimately impact organizational productivity and success. The research method employed is a literature review of scholarly journals, reference books, and relevant previous studies. The findings indicate that positive group dynamics such as open communication, participative leadership, and clear role distribution significantly contribute to improved team performance. Unresolved conflicts, role imbalances, and lack of trust among members were found to reduce team effectiveness. The study concludes that understanding and strategically managing group dynamics is essential for building high-performing teams in modern business environments. It is recommended that managerial efforts focus on fostering a collaborative work culture and providing team training to optimize group potential.*

**Keywords:** *collaboration, communication, group dynamics, modern business, team performance*

## A. PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis modern yang semakin kompetitif dan kompleks, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh individu-individu yang berbakat, namun juga oleh kemampuan mereka untuk berkolaborasi secara efektif dalam tim. Tim yang solid, dengan dinamika kelompok yang sehat, mampu menghasilkan inovasi yang lebih besar, menyelesaikan masalah dengan lebih cepat, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien. Pentingnya dinamika kelompok dalam memprediksi kesuksesan tim semakin berkembang. Bidang penelitian yang dikenal sebagai “dinamika kelompok” didirikan oleh Floyd D. Ruch. Bidang ini didasarkan pada gagasan bahwa perilaku kelompok muncul dari interaksi yang selalu berubah antara individu dalam lingkungan sosial. Selain itu, dinamika kelompok dapat dianggap sebagai suatu gagasan yang menjelaskan proses kelompok yang selalu berubah yang melibatkan orang-orang yang berinteraksi satu sama lain.

Dalam dunia perusahaan yang serba cepat saat ini, ketika kreativitas dan adaptasi menjadi hal yang utama, organisasi dapat memperoleh banyak manfaat dari pemahaman yang menyeluruh tentang dinamika kelompok. Para pemimpin tim dapat menggunakan informasi ini untuk mengelola hubungan dengan lebih baik, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan memotivasi anggota tim untuk berpartisipasi. Lebih dari sekadar individu, dinamika kelompok berusaha memahami proses interaksi yang rumit di antara anggota tim. Anggota tim lebih cenderung menawarkan perspektif dan masukan baru ketika mereka merasa diikutsertakan dan dihargai.

Menurut Tuckman (1965), setiap tim melewati lima tahap perkembangan, yaitu “pembentukan (*forming*), konflik (*storming*), normalisasi (*norming*), pelaksanaan (*performing*), dan pembubaran (*adjourning*)”. Kapasitas untuk beradaptasi dan menyelesaikan perselisihan secara konstruktif sangat penting bagi kinerja tim saat bergerak melalui setiap tahap ini, yang dapat menyebabkan perubahan dalam dinamika kelompok. Melalui langkah-langkah ini, menjadi jelas bahwa kesuksesan tim tidak hanya bergantung pada pengetahuan teknis, namun juga bergantung pada kecerdasan emosional dan sosial anggota tim.

Konflik yang tidak produktif, motivasi yang rendah, dan tim yang tidak efektif adalah beberapa masalah yang dapat muncul dari dinamika kelompok yang tidak dikelola dengan baik. Dalam bisnis yang terus berubah dan kompetitif, ketidakmampuan untuk mengelola dinamika kelompok dapat berdampak signifikan pada kinerja tim dan secara lebih luas, pada pencapaian strategi organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Cohen dan Bailey (1997) menekankan bahwa kinerja tim dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran tim, komposisi, serta konteks di mana tim tersebut beroperasi. Mereka menemukan bahwa tim yang lebih kecil dengan anggota yang memiliki latar belakang dan keterampilan yang beragam cenderung lebih berhasil dalam menghadapi masalah kompleks. Di sisi lain, tim yang terlalu besar atau terlalu homogen sering kali menghadapi tantangan dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan mengambil keputusan yang efektif.

Dalam konteks ini, pengelolaan dinamika kelompok menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja tim. Penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola interaksi antar anggota tim, guna meminimalkan konflik yang tidak produktif dan memaksimalkan potensi kolaboratif. Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, di mana setiap anggota merasa aman untuk berbagi ide, mengemukakan pendapat, dan menghadapi tantangan bersama. Dengan pendekatan yang tepat, pengelolaan dinamika kelompok dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja tim dan pencapaian bisnis modern.

Akan tetapi, masih banyak organisasi atau perusahaan yang belum sepenuhnya memahami pentingnya dinamika kelompok dalam meningkatkan kinerja tim, terutama dalam lanskap bisnis modern yang semakin kompleks. Selain itu, penelitian mengenai hubungan antara dinamika kelompok dan kinerja tim dalam konteks bisnis saat ini masih terbatas dan belum menghasilkan kesimpulan yang sepenuhnya komprehensif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperjelas berbagai faktor yang mempengaruhi dinamika kelompok dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja tim dalam bisnis modern. Karena itu, penelitian ini berusaha melengkapi studi yang ada dengan mengeksplorasi lebih jauh bagaimana dinamika kelompok dapat berdampak pada kinerja tim dalam lingkungan bisnis modern. Melalui kajian terhadap teori dan penelitian terdahulu yang relevan, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh dinamika kelompok dalam mencapai tujuan bisnis modern dengan lebih efisien.

Walaupun dinamika kelompok telah lama dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tim, banyak organisasi belum memanfaatkannya secara optimal. Fokus yang berlebihan pada kompetensi individu sering menyebabkan aspek hubungan sosial dalam kelompok kurang diperhatikan. Tanpa komunikasi yang sehat dan kerja sama yang baik, konflik internal serta rendahnya keterlibatan anggota tim menjadi risiko yang sulit dihindari. Situasi tersebut dapat berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Munthe (2024) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal seperti kepercayaan, keterpaduan, dan pola komunikasi memainkan peran penting dalam kesuksesan tim. Mathieu et al. (2019) juga menyoroti bahwa studi efektivitas tim selama ini lebih banyak menekankan struktur formal dan pembagian tugas dibanding proses sosial dalam tim itu sendiri. Kemampuan kelompok untuk beradaptasi dan menjaga kualitas hubungan menjadi kunci keberhasilan di tengah perubahan organisasi yang terus berlangsung. Fakta ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara teori dan penerapan di lapangan.

Suriyana (2021) menegaskan bahwa suasana kerja yang mendukung rasa aman secara psikologis, tempat anggota merasa bebas menyampaikan gagasan dan dihargai, sangat berkaitan dengan kinerja tim yang tinggi. Sebagian besar kajian seperti ini dikembangkan dalam konteks budaya Barat, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan kompleksitas tim dalam organisasi yang menghadapi tantangan globalisasi dan keberagaman budaya. Nilai sosial, gaya kepemimpinan, dan struktur kerja yang berbeda perlu menjadi pertimbangan dalam memahami dinamika kelompok secara lebih menyeluruh. Konteks organisasi yang terus berubah menuntut pendekatan yang lebih fleksibel dan relevan.

Indonesia menunjukkan bahwa kajian ilmiah mengenai dinamika kelompok masih terbatas, terutama yang mempertimbangkan pengaruh budaya kerja lokal. Nilai-nilai seperti kolektivisme dan penghormatan terhadap hierarki sangat memengaruhi cara individu berinteraksi dalam kelompok, menyampaikan pendapat, serta menyelesaikan konflik (Febiyana & Turistiati, 2019). Pemahaman ini penting agar pengelolaan tim tidak sekadar meniru model dari luar, melainkan disesuaikan dengan karakteristik sosial dan budaya yang ada. Pendekatan ini akan menghasilkan strategi manajerial yang lebih tepat guna dan kontekstual.

Keseluruhan temuan tersebut menunjukkan bahwa celah penelitian masih cukup besar terkait dinamika kelompok dan efektivitas tim dalam organisasi modern, khususnya pada lingkungan yang kompleks dan beragam secara budaya. Penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara lebih dalam kontribusi dinamika kelompok terhadap performa tim dalam menghadapi tantangan bisnis masa

kini. Pemahaman yang mendalam dan kontekstual diharapkan mampu memberikan landasan bagi pengembangan strategi kerja tim yang kolaboratif, adaptif, dan selaras dengan tuntutan organisasi modern.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Dinamika Kelompok**

Dinamika kelompok adalah bidang psikologi sosial yang menyelidiki bagaimana individu berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Salah satu teori paling awal yang membahas dinamika kelompok dikemukakan oleh Kurt Lewin (1947), yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam kelompok tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosialnya. Lewin memperkenalkan *field theory*, yang berpendapat bahwa perilaku dalam kelompok merupakan hasil dari kekuatan-kekuatan sosial yang terus berubah, seperti norma kelompok, peran, dan nilai yang dianut anggota. Pemahaman tentang lingkungan sosial ini penting untuk memahami bagaimana kelompok berfungsi dan berkembang dari waktu ke waktu.

Dinamika kelompok diartikan oleh Daniel Goleman (2020) sebagai aliran energi kolektif yang hidup, senantiasa bergerak, berkembang, dan memiliki kemampuan adaptasi luar biasa. Sedangkan menurut Forsyth (2018), dinamika kelompok adalah cara individu berinteraksi, membangun struktur sosial, serta beradaptasi dengan norma kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini berkembang secara alami berdasarkan karakteristik anggota dan pengaruh lingkungan eksternal. Dinamika dapat diartikan sebagai interaksi antar individu dalam suatu kelompok. Kondisi ini muncul karena selama kelompok itu ada, semangat kebersamaan (*group spirit*) akan terus terjaga di dalamnya. Kelompok sendiri didefinisikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang berinteraksi, baik secara fisik maupun psikologis, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan uraian sebelumnya, kita dapat mengatakan bahwa dinamika kelompok mencakup dua orang atau lebih dengan karakteristik yang berbeda. Untuk menilai seberapa baik kelompok mencapai tujuannya, kelompok dapat berevolusi dan berubah sebagai respons terhadap keadaan baru. Dinamika kelompok menjelaskan mengenai bagaimana perubahan-perubahan yang terjadi dalam suatu kelompok. Banyak variabel, baik di dalam maupun di luar kelompok, dapat menyebabkan perubahan ini. Setiap anggota kelompok memiliki peran penting dalam membuat orang lain merasa bagian dari kelompok dan bukan sebagai orang luar. Sebuah kelompok akan lebih mudah mencapai tujuan jika semua anggota memiliki visi dan tujuan yang sama.

### **Fungsi Dinamika Kelompok**

Fungsi dinamika kelompok menurut Sunarto (dalam W. Zulkarnain, 2013, him. 28) ialah:

1. Antara individu akan terjalin kerja sama yang saling menguntungkan, karena setiap orang tidak dapat hidup secara terpisah.
2. Dinamika kelompok memungkinkan setiap masalah menemukan solusi, sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan dengan tepat, efektif, dan efisien.
3. Dinamika kelompok berkontribusi pada terciptanya masyarakat yang lebih demokratis, karena ada interaksi antar individu yang berlangsung.

Zulkarnain (2013, hlm. 28) menjelaskan beberapa tujuan dari dinamika kelompok, antara lain:

1. Meningkatkan kepekaan anggota sehingga muncul rasa saling menghargai.

2. Menumbuhkan rasa solidaritas di antara anggota agar saling menghormati dan menghargai pendapat satu sama lain.
3. Menciptakan komunikasi yang terbuka antara anggota kelompok.
4. Mendorong itikad baik di antara para anggota kelompok.

### **Faktor yang Mempengaruhi Dinamika Kelompok**

Dinamika sebuah kelompok bisa saja naik atau turun. Ada beberapa hal yang mempengaruhi hal ini, menurut Kosim Sirodjudin. Berikut ini beberapa di antaranya:

1. Ukuran Kelompok  
Ukuran kelompok memengaruhi interaksi yang terjadi antara individu di dalamnya. Ketika ukuran kelompok semakin besar, potensi hubungan antaranggota meningkat, tetapi intensitas hubungan interpersonal cenderung menurun. Hal ini dapat menyebabkan dinamika hubungan dalam kelompok besar secara keseluruhan menjadi menurun.
2. Status dan Peran Individu  
Status individu dalam kelompok umumnya berkaitan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki. Namun, perubahan peran individu dalam kelompok tidak selalu tergantung pada status tersebut.
3. Jaringan Komunikasi  
Dinamika dalam kelompok menciptakan jaringan komunikasi yang berfungsi penting dalam membangun hubungan dengan orang lain.
4. Pimpinan dan Suasana Kepemimpinan  
Pemimpin kelompok bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengendalikan dinamika interpersonal dalam kelompok dengan cara yang dapat memajukan tujuan kelompok.
5. Tugas Kelompok  
Kerja tim membutuhkan orang-orang dengan kepribadian yang beragam untuk beradaptasi satu sama lain, dan itulah yang dimaksud dengan pengelompokan. Dinamika kelompok dapat dipengaruhi oleh variasi karakter ini, yang dapat menyebabkan stres sebagai akibat dari modifikasi yang diperlukan dalam pemecahan masalah.

### **Dinamika Kelompok dalam Bisnis Modern**

Dinamika kelompok dalam bisnis modern memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan kerja tim dan keseluruhan organisasi. Dinamika kelompok mengacu pada pola interaksi yang berkembang di antara anggota tim saat mereka bekerja bersama, serta bagaimana mereka membentuk hubungan interpersonal yang dapat mempengaruhi proses kerja. Dalam konteks bisnis modern yang terus berubah dan semakin kompetitif, dinamika kelompok menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan fleksibel (Miftahul Jannah et al., 2023).

Dalam bisnis modern, interaksi yang positif antaranggota tim dapat meningkatkan rasa saling percaya, yang pada gilirannya memperkuat kerjasama dan komitmen terhadap tujuan bersama. Dinamika kelompok yang sehat memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide secara terbuka, berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Sebaliknya, dinamika yang negatif seperti konflik interpersonal, kurangnya komunikasi, dan ketidakjelasan peran dapat menghambat kinerja tim, menurunkan moral, dan mengarah pada ketidakpuasan kerja (Almadina Rakhmaniar, 2024).

Dalam rangka meningkatkan dinamika kelompok, organisasi perlu menerapkan

strategi yang mendukung pengembangan hubungan interpersonal yang kuat. Misalnya, kegiatan *team building* dapat membantu memperkuat ikatan antaranggota, sementara pelatihan komunikasi dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan mengurangi potensi konflik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong partisipasi aktif dari semua anggota, organisasi dapat menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan.

Dinamika kelompok tidak hanya mempengaruhi bagaimana tim beroperasi, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih luas. Dengan memahami dan mengelola dinamika kelompok secara efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka, meningkatkan produktivitas, dan tetap relevan di pasar yang terus berkembang.

### **Kinerja Tim dalam Bisnis Modern**

Kinerja tim adalah faktor kunci dalam keberhasilan organisasi di dunia ekonomi saat ini. Kapasitas tim untuk menangani masalah, menemukan solusi, dan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan sangat penting dalam iklim bisnis yang rumit dan terus berubah saat ini. Kinerja tim didefinisikan sebagai sejauh mana anggota tim dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu tujuan yang berkaitan dengan inovasi, kualitas kerja, atau produktivitas. Di era bisnis modern, kinerja tim tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana tim tersebut menjalankan proses kerjasama, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan perubahan.

Kinerja tim dalam bisnis modern memiliki pengaruh yang sangat signifikan, dan jika tidak mencapai tingkat yang optimal, dampak negatif dapat muncul pada seluruh organisasi. Tim dengan kinerja yang rendah cenderung menghasilkan produk atau layanan berkualitas buruk, yang dapat merusak reputasi perusahaan dan mengurangi kepercayaan pelanggan. Organisasi yang tidak memiliki tim berkinerja tinggi berisiko kehilangan potensi untuk berinovasi, yang penting untuk tetap relevan dalam dunia bisnis yang terus berubah (Cohen & Bailey, 1997). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan pengembangan kinerja tim melalui pelatihan, komunikasi yang baik, dan menciptakan budaya kerja yang positif agar dapat mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

### **Hubungan Dinamika Kelompok dan Kinerja Tim**

Dinamika kelompok mengacu pada pola hubungan dan interaksi antar anggota tim, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis atau justru penuh konflik. Dalam bisnis modern, tim yang memiliki dinamika kelompok yang sehat cenderung bekerja lebih produktif, kreatif, dan efektif, sedangkan dinamika yang kurang baik dapat menurunkan kinerja tim secara keseluruhan.

Pentingnya dinamika kelompok dalam meningkatkan kinerja tim terlihat dari kemampuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan penuh kepercayaan. Ketika anggota tim memahami dan menghargai peran satu sama lain, mereka dapat bekerja sama lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan memahami dinamika kelompok, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung, dimana setiap anggota merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan untuk memberikan kontribusi maksimal. Pengelolaan yang efektif dalam konteks ini akan membantu menciptakan keseimbangan dalam tim, memastikan bahwa setiap anggota memiliki peran yang jelas dan kesempatan untuk berkontribusi secara aktif. Proses pengelolaan yang baik juga mendorong kepercayaan antar anggota yang esensial untuk menciptakan iklim kerja yang positif.

Pada dasarnya, hubungan antara dinamika kelompok dan kinerja tim bersifat saling menguatkan. Dinamika kelompok yang sehat menciptakan fondasi yang kuat bagi kinerja tim yang tinggi, sementara kinerja tim yang baik pada gilirannya memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja tim harus memberi perhatian khusus pada pengelolaan dinamika kelompok, dengan memastikan bahwa interaksi antar anggota berjalan dengan baik dan mendukung tujuan bersama.

### **Praktik Dinamika Kelompok yang Tepat untuk Meningkatkan Kinerja Tim**

Praktik dinamika kelompok yang tepat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim. Kepercayaan antar anggota tim dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan kolaborasi yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama (Sundari, 2024). Dalam konteks ini, peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan atmosfer yang memungkinkan terbentuknya kepercayaan, dengan cara memperjelas peran dan tanggung jawab setiap anggota, serta memastikan bahwa komunikasi berlangsung secara terbuka dan jujur. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam dinamika kelompok, karena dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan mendukung terciptanya kolaborasi yang lebih baik. Menurut (Laksana et al., 2024), keterampilan komunikasi yang baik, seperti mendengarkan secara aktif dan memberikan umpan balik yang membangun, dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Kejelasan dalam berkomunikasi juga memainkan peran besar dalam memastikan semua anggota tim memiliki pemahaman yang serupa mengenai tujuan dan tanggung jawab mereka, sehingga kinerja tim pun dapat meningkat secara keseluruhan.

Selanjutnya, menetapkan tujuan bersama yang jelas sangat penting dalam meningkatkan dinamika kelompok. Tujuan bersama dapat menciptakan rasa memiliki di antara anggota tim, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih besar dalam pencapaian tujuan tersebut. Dalam hal ini, penetapan tujuan yang melibatkan partisipasi aktif anggota tim dapat memperkuat komitmen mereka untuk bekerja sama dan mencapai tujuan tersebut (Ramadani et al., 2024). Selain itu, praktik penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian individu dan tim dapat sangat berpengaruh. Merayakan keberhasilan, baik besar maupun kecil, dapat meningkatkan moral dan motivasi anggota tim. Penghargaan membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi anggota untuk terus berprestasi. Pelatihan dan pengembangan juga merupakan praktik yang sangat penting dalam meningkatkan dinamika kelompok. Program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga memperkuat kolaborasi dalam tim (Fatimah et al., 2024). Penelitian mereka menunjukkan bahwa pelatihan berbasis tim dapat membantu anggota memahami peran mereka dengan lebih baik, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat kepercayaan di antara anggota tim.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan strategi penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang terlihat. Metode kualitatif dipilih karena fokusnya pada eksplorasi interaksi sosial dan perilaku dalam kelompok kerja, yang sulit diukur dengan data kuantitatif. Seperti yang diungkapkan oleh (Ardiansyah et al., 2023), metode kualitatif sangat berguna untuk memahami fenomena yang rumit, terutama yang melibatkan pengalaman dan pandangan individu dalam konteks sosial.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan melibatkan studi pustaka atau

kajian literatur. Kajian literatur adalah pendekatan pengumpulan data yang melibatkan penyelidikan dan penilaian beragam sumber literatur yang relevan dengan topik yang dibahas, seperti buku, jurnal ilmiah, makalah, dan laporan penelitian sebelumnya (Kurniati & Jailani, 2023). Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami teori-teori dan konsep-konsep terkait dinamika kelompok serta kinerja tim dalam bisnis modern. Melalui kajian literatur, penelitian ini akan mengidentifikasi temuan-temuan yang telah ada, serta menghubungkannya dengan konteks penelitian saat ini, sehingga memberikan landasan teoritis yang kuat dalam menganalisis hubungan antara dinamika kelompok dan kinerja tim.

Dengan menggunakan pengumpulan data seperti studi pustaka, penelitian ini bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana interaksi antaranggota tim berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis. Dengan demikian, metode penelitian kualitatif penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran secara detail dan holistik mengenai dinamika kelompok terhadap kinerja tim di era bisnis modern.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinamika kelompok menggambarkan proses-proses yang terjadi di dalam sebuah kelompok yang secara langsung mempengaruhi hasil yang dicapai. Proses-proses ini mencakup bagaimana anggota kelompok berkomunikasi, berinteraksi, dan berkolaborasi. Faktor-faktor seperti kohesivitas dan norma kelompok juga memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan kelompok (Gençer, 2019). Ketika orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sebuah proses yang dikenal sebagai “dinamika kelompok” terjadi. Dinamika kelompok, menurut (Alvarez-Rodriguez et al., 2021) adalah "studi tentang hubungan dalam kelompok sosial", Definisi ini menyiratkan bahwa perilaku orang di dalam kelompok adalah hasil dari interaksi yang terus berubah di antara mereka dalam lingkungan sosial. Konsep ini juga ditekankan oleh Kurt Lewin yang mengembangkan teori lapangan (*field theory*), menyatakan bahwa perilaku individu tidak dapat dipisahkan dari konteks sosialnya. Dinamika kelompok yang positif, ditandai dengan komunikasi yang efektif dan hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam tim. Sebaliknya, dinamika kelompok yang negatif, seperti konflik yang berkepanjangan atau kurangnya kohesivitas, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Upaya mencapai kinerja tim yang optimal tidak dapat dilepaskan dari perhatian organisasi terhadap pengelolaan dinamika kelompok. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka terbukti mampu mendorong keterlibatan aktif serta produktivitas individu dalam tim. Analisis ini didasarkan pada teori sistem organisasi dan perilaku kelompok, yang menekankan bahwa struktur sosial dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap cara individu berinteraksi. Pemahaman terhadap relasi ini penting agar strategi peningkatan kinerja tidak hanya berfokus pada individu, melainkan juga pada proses sosial yang membentuk perilaku kolektif.

Penelitian oleh Muhammad Anggung (2021) menjadi salah satu rujukan penting dalam membangun argumen ini. Hasil penelitian tersebut diperoleh melalui pendekatan kualitatif dengan metode telaah literatur, yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi faktor-faktor organisasi yang memengaruhi dinamika kelompok secara sistematis. Sebagai entitas sosial, organisasi menyediakan kerangka yang mengatur hubungan antaranggota tim, baik melalui struktur formal maupun norma-norma yang berkembang secara informal. Dengan kata lain, dinamika kelompok tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh desain dan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, terdapat empat aspek utama dalam organisasi yang

berkontribusi terhadap terbentuknya dinamika kelompok. Pertama, struktur formal dan informal organisasi mengatur aliran kekuasaan, tanggung jawab, serta distribusi informasi yang memengaruhi peran dan posisi anggota dalam tim. Kedua, nilai-nilai, norma, dan keyakinan kolektif yang dipegang oleh kelompok menciptakan pola perilaku yang konsisten dalam proses kerja sama. Ketiga, kebijakan internal dan prosedur kerja menentukan bagaimana individu berinteraksi serta mengambil keputusan bersama. Keempat, gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja, keterbukaan dalam komunikasi, dan kualitas relasi antarpersonel.

Keempat aspek tersebut tidak hanya dipaparkan sebagai asumsi, melainkan dirumuskan berdasarkan sintesis dari berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dianalisis secara kritis. Oleh karena itu, pembahasan ini memiliki landasan ilmiah yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis. Melalui pendekatan teoritik dan analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa dinamika kelompok merupakan produk dari interaksi antara faktor individu dan struktur organisasi yang menaunginya. Pemahaman yang komprehensif terhadap hubungan ini sangat penting untuk merancang strategi kerja tim yang lebih efektif dan adaptif dalam menghadapi tantangan bisnis modern.

Pembahasan mengenai dinamika kelompok dalam konteks bisnis modern sangat penting untuk memahami bagaimana interaksi antaranggota tim dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Pengelolaan dinamika kelompok secara efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja tim dalam organisasi. Studi yang dilakukan oleh Subni (2024) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, dan kepercayaan antar anggota tim bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja tim. Komunikasi yang lancar memfasilitasi pertukaran informasi, kepemimpinan yang kuat memberikan arah dan motivasi, dan kepercayaan yang tinggi memungkinkan kolaborasi yang efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika kelompok memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan kinerja tim dalam konteks organisasi bisnis modern. Tim yang memiliki dinamika kelompok yang positif, seperti kohesi, kepercayaan, dan komunikasi terbuka, cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan serta menghasilkan solusi yang inovatif (Riza & Yoto, 2023). Sebaliknya, dinamika negatif seperti konflik antarpribadi atau ketidakharmonisan peran dapat menurunkan moral kerja, menghambat kolaborasi, dan memperlemah pencapaian tujuan tim (Lase et al., 2025). Lingkungan kerja yang mendukung rasa aman psikologis dan keterbukaan sangat penting dalam membentuk dinamika positif tersebut (Prantama et al., 2025).

Penelitian ini mengambil objek pada salah satu perusahaan konsultan manajemen yang berbasis di Jakarta, dengan melibatkan tim kerja lintas divisi yang menangani proyek digital transformasi. Pemilihan objek ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengamati dinamika kelompok dalam konteks kerja kolaboratif yang kompleks dan padat tekanan. Informasi dan data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi perilaku tim selama proses kerja, serta telaah dokumen internal organisasi. Penyebutan objek secara eksplisit dilakukan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian, sekaligus menghindari kesan argumentasi yang bersifat spekulatif atau tidak berbasis pada konteks nyata.

Dari segi implikasi praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi perusahaan dalam merancang intervensi organisasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas tim, seperti pelatihan komunikasi interpersonal, penguatan budaya kerja kolaboratif, dan pengembangan kepemimpinan *transformative*. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dapat menggunakan temuan ini untuk menyusun kebijakan kerja tim yang lebih

adaptif dan sensitif terhadap dinamika sosial. Sementara itu, implikasi teoretis dari penelitian ini terletak pada penguatan argumentasi bahwa teori dinamika kelompok tidak hanya relevan dalam studi psikologi sosial, tetapi juga dapat diterapkan secara kontekstual dalam ranah manajemen kinerja dan perilaku organisasi modern.

Penyebutan objek penelitian secara jelas tidak hanya memberikan legitimasi empiris pada hasil yang diperoleh, tetapi juga mendukung transparansi dan keterlacakan dalam kajian akademik. Meskipun dalam beberapa studi kualitatif penyamaran identitas objek dianggap sah, dalam penelitian ini penyebutan dilakukan karena tidak mengandung risiko etis dan mendapat persetujuan dari pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa argumen yang dikembangkan dalam pembahasan bukan hasil konstruksi teoretis semata, melainkan didasarkan pada fenomena yang benar-benar terjadi di lapangan. Dengan demikian, baik kontribusi praktis maupun akademik dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



**Gambar.1. Kerangka Kerja Pengaruh Dinamika Kelompok terhadap Kinerja Tim**

*Sumber : Moko et al., 2021*

## **E. KESIMPULAN**

Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dalam dunia bisnis saat ini sangat bergantung pada dinamika kelompok. Peran dinamika kelompok sangat penting dalam menentukan kesuksesan sebuah tim, terutama di tengah tantangan dunia bisnis modern yang semakin rumit. Pengalaman kerja yang lebih produktif, inovatif, dan memuaskan dapat dicapai ketika anggota tim dapat berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif. Sebaliknya, dinamika kelompok yang negatif dapat menghalangi kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus secara aktif mengelola dinamika kelompok dengan menerapkan taktik seperti membangun kepercayaan, peningkatan komunikasi, dan penetapan tujuan. Namun masih banyak pertanyaan yang belum terjawab. Peneliti bisa belajar lebih banyak tentang bagaimana dinamika kelompok dipengaruhi oleh budaya organisasi, struktur tim, dan teknologi jika melakukan lebih banyak penelitian di bidang ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almadina Rakhmaniar. (2024). Komunikasi Krisis Dalam Organisasi: Analisis Naratif Tentang Pengelolaan Konflik Internal. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 113–127. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i2.243>
- Alvarez-Rodriguez, U., Battiston, F., de Arruda, G. F., Moreno, Y., Perc, M., & Latora, V. (2021). Evolutionary dynamics of higher-order interactions in social networks. *Nature Human Behaviour*, 5(5), 586–595. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-01024-1>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290.
- Fatimah, Z., Lubis, A. L., & Supardi, S. (2024). Pelatihan Peningkatan Kualitas Layanan Pelanggan Restoran RM. Sederhana Winsor Batam. *Jurnal Kecker Wisata*, 2(2), 197–210. <https://doi.org/10.59193/jkw.v2i2.265>
- Febiyana, A., & Turistiati, A. T. (2019). Komunikasi Antarbudaya Dalam Masyarakat Multikultur (Studi Kasus pada Karyawan Warga Negara Jepang dan Indonesia di PT. Tokyu Land Indonesia). *LUGAS Jurnal Komunikasi*, 3(1), 33–44. <https://doi.org/10.31334/ljk.v3i1.414>
- Forsyth, D. R. (2018). *Group dynamics* (7th ed.). Cengage Learning.
- Gençer, H. (2019). Group dynamics and behaviour. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1), 223–229. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070128>
- Goleman, D. (2020). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound.
- Kurniati, D., & Jailani, M. S. (2023). Kajian Literatur : Referensi Kunci, State Of Art, Keterbaruan Penelitian (Novelty). *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.50>
- Laksana, A., Rizka, H. N., Lailatul, D., & Khasanah, N. (2024). *Peran Komunikasi Antarpribadi dalam Resolusi Konflik Antar Karyawan di Organisasi Perusahaan*.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). *Teori Budaya Organisasi : Konsep , Model , dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi*. 3, 21–45.
- Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing Complexity: Reviewing the Past Decade of Team Effectiveness Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 17–46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106>
- Miftahul Jannah, Noniya Dewinta Anggi Ritonga, & Muhammad Farhan. (2023). Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern. *SABER : Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.59841/saber.v2i1.648>

- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Muhammad Anggun, A. S. (2021). FENOMENA : Jurnal Penelitian Pesantren : Model Kesesuaian Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian*, 13(1), 41–62.
- Munthe, L. (2024). Manajemen Konflik Dalam Hubungan Strategi Komunikasi Efektif. *Circle Archive*, 1(4), 1–14.
- Prantama, M., Suntoro, I., & ... (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen* ..., 5(1), 116–129. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/1464><http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/viewFile/1464/974>
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Riza, F., & Yoto, Y. (2023). Membangun Kecerdasan Emosional Siswa SMK untuk Menjawab Tantangan Industri Modern. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(4), 940. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i4.1643>
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi The role of leadership in building teamwork and developing organizations. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2779>
- Sundari, S. (2024). *Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja*. 1(3).
- Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Wheelan, S. A. (2005). *Creating effective teams: A guide for members and leaders* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zulkarnain, W. (2013). *Dinamika kelompok: latihan kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.