

MEMBANGUN TIM BERKINERJA TINGGI: SINTESIS LITERATUR TERHADAP KERANGKA KAPABILITAS *ALIGNMENT*, *EMPOWERMENT*, *COLLABORATION*, DAN *RESILIENCE*

Bagas Taqwa

Institut Prima Bangsa, Cirebon

bagastaqwae@gmail.com

Abstract

Purpose: Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model konseptual tim berkinerja tinggi berdasarkan empat kapabilitas inti, yaitu *alignment* (keselarasan), *empowerment* (pemberdayaan), *collaboration* (kolaborasi), dan *resilience* (ketahanan). Model ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik-praktik yang mendukung kapabilitas-kapabilitas tersebut dan hubungan antarpraktik dengan outcome kinerja tim.

Research Methodology: Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis dengan mengadopsi protokol PRISMA 2020. Data dikumpulkan melalui pencarian di basis data akademik seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar. Setelah penerapan kriteria inklusi dan eksklusi, 23 artikel terpilih yang relevan dengan topik tim berkinerja tinggi dan kapabilitas inti yang mendasarinya. Analisis tematik dilakukan untuk menyusun model konseptual yang menghubungkan praktik, kapabilitas, dan outcome.

Results: Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik seperti *mission-vision*, *strategic planning*, *values*, *shared leadership*, dan *information sharing* berperan penting dalam membangun kapabilitas tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja, inovasi, dan keputusan berkualitas. Model konseptual yang diusulkan menggambarkan siklus *Input-Mediator-Output-Input* (IMOI) yang saling terkait, dengan outcome yang mempengaruhi siklus tim berikutnya.

Limitations: Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal pengujian empiris model yang diusulkan, serta terbatas pada artikel yang dipublikasikan di jurnal internasional dan berbasis bahasa Inggris dan Indonesia.

Contribution: Model yang diusulkan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori tim berkinerja tinggi, dengan memberikan panduan praktis bagi manajer tim untuk meningkatkan efektivitas tim di berbagai konteks, termasuk tim virtual dan hibrida.

Keywords: *High-performing teams*, *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, *resilience*, *team effectiveness*



1. INTRODUCTION

Provide Tim kerja menjadi unit kunci dalam pencapaian tujuan organisasi di dunia kerja modern. Organisasi semakin bergantung pada tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang saling terkait, baik dalam pengembangan produk, layanan publik, operasi, maupun proyek digital. Oleh karena itu, efektivitas tim sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja dan inovasi organisasi (Katzenbach & Smith, 1993; Salas, Sims, & Burke, 2005). Meskipun penelitian tentang tim berkinerja tinggi telah berkembang pesat, masih terdapat ketidakjelasan dalam literatur mengenai bagaimana berbagai kapabilitas tim yang saling terkait seperti *alignment* (keselarasan), *empowerment* (pemberdayaan), *collaboration* (kolaborasi), dan *resilience* (ketahanan)—dapat diterapkan dalam konteks kerja yang dinamis, termasuk dalam tim virtual dan hibrida.

Beberapa studi sebelumnya sering memisahkan variabel kunci ini, misalnya membahas *kepemimpinan* tanpa memperhitungkan aspek *berbagi informasi*, atau menganggap kolaborasi hanya sebagai komunikasi intens tanpa mempertimbangkan aspek psikologis seperti *psychological safety*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah model konseptual yang mengintegrasikan empat kapabilitas inti tim, yaitu *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience* yang membentuk dasar untuk menciptakan tim berkinerja tinggi. Model ini tidak hanya memfokuskan pada variabel-variabel individual yang ditemukan dalam literatur sebelumnya, tetapi juga mengusulkan hubungan antarvariabel yang lebih holistik dan saling terkait, yang meliputi faktor psikologis, sosial, dan struktural dalam sebuah tim.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada logika *Input-Mediator-Output-Input* (IMOI), yang menekankan bahwa kinerja tim tidak hanya dipengaruhi oleh faktor input seperti kepemimpinan dan perencanaan strategis, tetapi juga oleh proses yang berlangsung di dalam tim dan kondisi psikologis anggota tim. Dalam model IMOI ini, output tim yang berupa kinerja atau inovasi tidak hanya berdampak pada hasil akhir, tetapi juga menjadi input untuk siklus berikutnya yang lebih baik, berkelanjutan, dan dapat diperbaiki (Ilgen et al., 2005; Locke & Latham, 2002). Model ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan instrumen pengukuran tim berkinerja tinggi, serta menyediakan panduan praktis bagi manajer tim dalam merancang dan mengelola tim yang efektif, terutama dalam konteks yang kompleks dan dinamis, termasuk tim virtual/hibrida yang semakin umum di berbagai organisasi modern (Wang, Waldman, & Zhang, 2014).

Artikel ini juga memberikan kontribusi penting dalam menghubungkan teori dengan praktik manajerial. Implikasi praktis dari model ini mencakup langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh organisasi untuk membangun tim berkinerja tinggi, dengan fokus pada penerapan kapabilitas inti yang telah diidentifikasi. Misalnya, untuk meningkatkan *alignment*, organisasi disarankan untuk merumuskan *mission* dan *vision* tim dengan jelas, serta menetapkan target yang spesifik. Untuk memperkuat *empowerment*, penting untuk menerapkan *shared leadership* yang mendistribusikan kepemimpinan di antara anggota tim, serta menetapkan mekanisme akuntabilitas yang jelas.

Selain itu, dalam konteks Indonesia dan Asia Tenggara, yang sering kali menghadapi tantangan dalam budaya organisasi yang beragam, akan sangat menarik untuk menguji relevansi model ini dalam tim yang beroperasi dalam budaya yang sangat berbeda. Oleh karena itu, riset lanjutan perlu menguji bagaimana faktor kultural, seperti nilai-nilai kolektivisme dalam budaya Asia, dapat mempengaruhi penerapan model ini dalam konteks yang lebih lokal dan spesifik, dengan harapan artikel ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori mengenai tim berkinerja tinggi, tetapi juga memberikan panduan praktis yang dapat diterapkan oleh praktisi dalam mengelola tim yang efektif, baik dalam konteks fisik maupun virtual.

2. LITERATURE REVIEW AND PROPOSITION DEVELOPMENT

2.1. Literature Review

Efektivitas Tim dan Perkembangannya dalam Teori Manajemen

Efektivitas tim merupakan konsep yang penting dalam teori manajemen dan psikologi organisasi. Menurut Katzenbach dan Smith (1993), tim yang efektif adalah tim yang mampu mencapai tujuan organisasi melalui sinergi antaranggota tim yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi. Dalam literatur, efektivitas tim sering kali dikaitkan dengan sejumlah faktor penting, seperti tujuan yang jelas, peran yang terdefinisi, dan komunikasi yang efektif (Salas, Sims, & Burke, 2005).

Seiring berjalannya waktu, kerangka teori mengenai tim telah berkembang, salah satunya adalah model *Input-Process-Output* (IPO) yang memperkenalkan hubungan antara input (misalnya, desain tim dan kompetensi anggota), proses (seperti koordinasi dan komunikasi), dan output (seperti kinerja tim dan inovasi) (Ilgen et al., 2005). Model ini menyarankan bahwa untuk mencapai efektivitas tim, penting untuk memperhatikan tidak hanya faktor-faktor input, tetapi juga bagaimana proses dalam tim dikelola, serta bagaimana kondisi psikologis anggota tim memengaruhi kinerja dan hasil yang dicapai.

Selain itu, model IMOI (*Input-Mediator-Output-Input*) yang lebih baru memberikan wawasan tambahan mengenai bagaimana output dari tim pada periode tertentu dapat menjadi input bagi siklus berikutnya, yang menciptakan dinamika berkelanjutan dalam kinerja tim (Kirkman & Rosen, 1999). Dalam konteks ini, output tim, seperti kinerja, kepuasan, dan inovasi, tidak hanya merupakan hasil akhir, tetapi juga memengaruhi proses internal tim untuk siklus selanjutnya.

Kapabilitas Inti dalam Tim Berkinerja Tinggi

Studi mengenai tim berkinerja tinggi menunjukkan bahwa ada beberapa kapabilitas inti yang membedakan tim yang efektif dari yang kurang efektif. Empat kapabilitas utama yang sering dikemukakan dalam literatur adalah *alignment* (keselarasan), *empowerment* (pemberdayaan), *collaboration* (kolaborasi), dan *resilience* (ketahanan) (Wang, Waldman, & Zhang, 2014).

1. *Alignment* (Keselarasan)

Keselaran dalam tim mencakup kesepakatan tentang tujuan, prioritas, nilai, dan arah kerja yang jelas, yang memastikan bahwa energi tim tidak terpecah. Penelitian oleh Collins dan Porras (1996) menekankan pentingnya misi dan visi yang jelas untuk memberikan arah makna yang

dapat menyatukan tim. Selain itu, keselarasan nilai antaranggota tim juga penting untuk mengurangi friksi sosial dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan tim (Kristof, 1996). Dalam konteks ini, *goal-setting theory* menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja tim (Locke & Latham, 2002).

2. **Empowerment (Pemberdayaan)**

Empowerment merujuk pada kapasitas tim untuk mengambil keputusan, menjalankan otonomi, dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Menurut Spreitzer (1995), pemberdayaan dalam tim berkaitan dengan persepsi anggota tim mengenai otonomi mereka dalam mengambil keputusan dan berkontribusi terhadap tujuan tim. Penelitian meta-analitik oleh Wang et al. (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tersebar (*shared leadership*) berhubungan positif dengan efektivitas tim. Selain itu, pemberdayaan juga dipengaruhi oleh kejelasan peran dan tata kelola yang mengatur ekspektasi dan tanggung jawab anggota tim (Frink & Klimoski, 2004).

3. **Collaboration (Kolaborasi)**

Kolaborasi dalam tim berhubungan dengan kemampuan anggota tim untuk bekerja lintas batas dan mengintegrasikan informasi untuk mencapai hasil bersama. Information sharing, atau berbagi informasi, adalah mekanisme sentral dalam kolaborasi yang terbukti berkorelasi positif dengan kinerja tim (Mesmer-Magnus & DeChurch, 2009). Kolaborasi yang efektif juga dipengaruhi oleh *social infrastructure*, seperti jejaring sosial dan hubungan antaranggota tim, yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan sumber daya (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

4. **Resilience (Ketahanan)**

Ketahanan tim adalah kapasitas untuk bertahan, pulih, dan beradaptasi saat menghadapi tekanan atau gangguan. Resiliensi dalam tim berkaitan dengan kemampuan tim untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengelola konflik secara konstruktif. Penelitian oleh Jehn (1995) menunjukkan bahwa konflik tugas dapat meningkatkan kualitas keputusan tim jika dikelola dengan baik, sementara konflik relasional dapat menghambat kinerja tim. Selain itu, *change readiness*—kesiapan untuk menerima dan mendukung perubahan—merupakan faktor penting dalam meningkatkan ketahanan tim (Armenakis et al., 1993).

Sistematika Pengukuran dan Sintesis Praktik dalam Kapabilitas Tim

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyusun berbagai praktik yang berkontribusi terhadap efektivitas tim. Dalam penelitian ini, penulis melakukan sintesis terhadap 23 artikel yang relevan untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan 12 praktik kunci dalam empat kapabilitas inti tersebut. Praktik-praktik ini meliputi *mission/vision*, *strategic planning*, *values*, *distributed/shared leadership*, *governance and accountability*, *role clarity*, *social infrastructure*, *culture/psychological safety*, *information sharing*, *KSA*, *conflict management*, dan *change readiness*. Hasil sintesis ini memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara praktik, mekanisme, dan outcome yang dihasilkan, serta memberikan landasan bagi pengembangan model konseptual yang lebih integratif dan aplikatif.

2.2. Proposition Development

Bagian ini akan menguraikan pengembangan proposisi berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun pada bagian sebelumnya, yang mencakup empat kapabilitas inti dalam tim berkinerja tinggi: *alignment* (keselarasan), *empowerment* (pemberdayaan), *collaboration* (kolaborasi), dan *resilience* (ketahanan). Berdasarkan literatur yang telah ditinjau, kami mengusulkan serangkaian proposisi yang menjelaskan hubungan antara praktik, mekanisme yang mendasarinya, dan outcome yang dihasilkan. Proposisi-proposisi ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana tiap kapabilitas inti dapat mempengaruhi kinerja tim dan hasil lainnya yang diinginkan, serta memberikan dasar untuk penelitian empiris lebih lanjut.

Proposisi 1: Keselarasan Meningkatkan Kinerja Tim

Keselaran tim dapat dicapai melalui penetapan misi dan visi yang jelas, perencanaan strategis yang terarah, dan keselarasan nilai antaranggota tim. Kejelasan mengenai tujuan bersama dan nilai yang diyakini oleh tim memungkinkan terciptanya fokus yang konsisten dan prioritas yang jelas. Penelitian oleh Collins dan Porras (1996) menunjukkan bahwa visi yang jelas sangat penting dalam menyatukan anggota tim dengan tujuan yang lebih besar, sementara keselarasan nilai dapat mengurangi friksi dan meningkatkan komitmen (Kristof, 1996). Oleh karena itu, kami mengusulkan proposisi berikut:

P1: Kejelasan *mission* dan *vision* akan meningkatkan *alignment* tim, yang pada gilirannya akan meningkatkan *kinerja tim*.

Proposisi 2: Perencanaan Strategis Meningkatkan Alignment dan Eksekusi Tim

Perencanaan strategis yang jelas tidak hanya membantu tim dalam menetapkan tujuan yang terukur, tetapi juga memberikan peta jalan untuk mencapai tujuan tersebut. Ilgen et al. (2005) mengemukakan bahwa perencanaan yang baik dapat meningkatkan koordinasi dan eksekusi yang efektif. Dengan adanya perencanaan strategis yang jelas, anggota tim dapat lebih mudah mengelola tugas mereka dan meminimalkan ambiguitas tindakan. Oleh karena itu, proposisi berikut diusulkan:

P2: *Strategic planning* yang efektif akan meningkatkan *alignment* tim, yang berkontribusi pada *eksekusi efektif* tim.

Proposisi 3: Keselarasan Nilai Meningkatkan Kohesi Tim

Keselaran nilai antaranggota tim dapat menciptakan ikatan sosial yang kuat, yang berujung pada peningkatan kohesi tim. Kohesi tim merupakan faktor penting dalam menjaga keberlanjutan kolaborasi yang efektif. Menurut Kristof (1996), ketika anggota tim memiliki nilai yang serupa, mereka lebih cenderung bekerja sama dengan lebih harmonis, meningkatkan semangat tim dan mengurangi konflik interpersonal. Dengan demikian, proposisi yang kami ajukan adalah:

P3: Keselarasan nilai (*value congruence*) antaranggota tim akan meningkatkan *alignment* yang pada akhirnya memperkuat *kohesi tim*.

Proposisi 4: Kepemimpinan Terdistribusi Meningkatkan Pemberdayaan Tim

Empowerment dalam tim berkinerja tinggi sering kali terkait dengan distribusi kepemimpinan yang memberikan anggota tim otonomi untuk mengambil keputusan dan

bertanggung jawab atas hasilnya. Wang et al. (2014) menunjukkan bahwa *shared leadership* berhubungan langsung dengan efektivitas tim, karena memberikan anggota tim peran yang lebih aktif dalam pengambilan keputusan. Hal ini meningkatkan rasa memiliki terhadap hasil tim dan memberi mereka kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kami mengusulkan proposisi berikut:

P4: Kepemimpinan terdistribusi (*shared leadership*) akan meningkatkan *empowerment* tim yang pada gilirannya akan meningkatkan *efektivitas tim*.

Proposisi 5: Tata Kelola dan Akuntabilitas Meningkatkan Disiplin Kinerja Tim

Tata kelola yang baik dan akuntabilitas yang jelas memengaruhi kinerja tim dengan memberikan struktur yang memungkinkan anggota tim untuk bertanggung jawab atas tugas mereka. Frink dan Klimoski (2004) menyatakan bahwa ekspektasi yang jelas dan mekanisme akuntabilitas yang transparan memperkuat disiplin kinerja tim. Dengan demikian, kami mengusulkan proposisi berikut:

P5: Tata kelola yang baik dan mekanisme akuntabilitas yang jelas akan memperkuat *empowerment* yang pada akhirnya meningkatkan *disiplin kinerja tim*.

Proposisi 6: Kejelasan Peran Meningkatkan Kecepatan Keputusan

Kejelasan peran adalah faktor penting dalam tim untuk memastikan bahwa setiap anggota tahu tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika peran anggota tim jelas, mereka dapat mengambil keputusan lebih cepat dan lebih tepat. House dan Rizzo (1972) menunjukkan bahwa *role clarity* mengurangi ambiguitas peran yang dapat menghambat pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kami mengusulkan proposisi berikut:

P6: Kejelasan peran (*role clarity*) akan meningkatkan *empowerment* tim yang pada akhirnya meningkatkan *kecepatan keputusan*.

Proposisi 7: Infrastruktur Sosial Meningkatkan Kolaborasi Tim

Social infrastructure, seperti jejaring sosial dan hubungan antaranggota tim, memfasilitasi pertukaran informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk kolaborasi yang efektif. Nahapiet dan Ghoshal (1998) menunjukkan bahwa *social capital* memiliki dampak yang signifikan pada kemampuan tim untuk berkolaborasi dan berbagi pengetahuan secara efektif. Oleh karena itu, proposisi berikut diusulkan:

P7: Infrastruktur sosial (*social infrastructure*) akan meningkatkan *collaboration* tim yang pada gilirannya meningkatkan *sinergi lintas fungsi*.

Proposisi 8: Keamanan Psikologis Meningkatkan Inovasi Tim

Keamanan psikologis memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Denison (2006) mengemukakan bahwa tim yang memiliki lingkungan yang mendukung pembelajaran dan inovasi akan lebih sukses dalam mencapai kinerja tinggi. Dengan demikian, kami mengusulkan proposisi berikut:

P8: *Psychological safety* dalam tim akan meningkatkan *collaboration* yang pada akhirnya berkontribusi pada *inovasi tim*.

Proposisi 9: Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan Meningkatkan Adaptasi Tim

Kapasitas adaptif tim dalam menghadapi gangguan atau perubahan sangat bergantung pada kompetensi anggota tim. Menurut Mesmer-Magnus dan DeChurch (2009), keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan (KSA) yang memadai memungkinkan tim untuk merespons perubahan secara cepat dan efektif. Oleh karena itu, proposisi berikut diusulkan:

P9: Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan (KSA) yang cukup akan meningkatkan *resilience* tim yang pada gilirannya meningkatkan *adaptasi* terhadap perubahan.

Proposisi 10: Manajemen Konflik yang Efektif Meningkatkan Keputusan yang Lebih Baik

Manajemen konflik yang efektif memungkinkan tim untuk memaksimalkan konflik tugas dan meminimalkan konflik relasional destruktif, yang dapat menghambat pengambilan keputusan yang efektif. Jehn (1995) menunjukkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kualitas keputusan. Oleh karena itu, proposisi berikut diusulkan:

P10: Manajemen konflik yang efektif akan meningkatkan *resilience* tim yang pada akhirnya berkontribusi pada *keputusan yang lebih baik*.

Proposisi 11: Kesiapan Perubahan Meningkatkan Dukungan terhadap Perubahan

Kesiapan tim untuk menerima dan mendukung perubahan adalah faktor penting dalam menjaga kelangsungan dan efektivitas tim dalam menghadapi perubahan. Armenakis et al. (1993) menunjukkan bahwa kesiapan perubahan berhubungan dengan adaptasi tim terhadap gangguan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, kami mengusulkan proposisi berikut:

P11: *Change readiness* akan meningkatkan *resilience* tim yang pada akhirnya meningkatkan *dukungan terhadap perubahan*.

3. RESEARCH METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis, dengan mengikuti protokol PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) 2020 untuk memastikan transparansi dan reproduktibilitas dalam proses tinjauan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mensintesis literatur yang ada mengenai tim berkinerja tinggi dan mengidentifikasi praktik-praktik, mekanisme, serta outcome yang terkait dengan efektivitas tim.

Desain Penelitian: Tinjauan Literatur Sistematis

Metodologi penelitian ini mengikuti pendekatan yang telah teruji untuk melakukan tinjauan literatur sistematis, yang memastikan bahwa proses tinjauan dilakukan secara terstruktur, dapat diulang, dan dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan kerangka PRISMA 2020, yang mengarahkan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi studi-studi yang relevan. Proses tinjauan ini, seperti yang terlihat pada diagram alir PRISMA di bawah ini, mencakup beberapa tahapan untuk mengidentifikasi literatur yang relevan dan memilih studi yang memenuhi kriteria inklusi. Jumlah total studi yang termasuk dalam sintesis tematik akhir adalah 23.

Bahan dan Metode

1. Pengumpulan Data

Data untuk tinjauan ini dikumpulkan dari beberapa basis data akademik berkualitas tinggi:

- Scopus (n = 180)
- Web of Science (n = 140)
- Google Scholar (n = 90)

Selain pencarian dari basis data, rekaman dari sumber lain (misalnya snowballing, kutipan dari artikel utama) memberikan tambahan 25 rekaman, yang membawa total artikel yang diidentifikasi menjadi 435.

2. Proses Penyaringan

Proses penyaringan terdiri dari tahapan berikut:

- Penyaringan Judul/Abstrak: Pemilihan awal artikel berdasarkan judul dan abstrak. Sebanyak 315 artikel diidentifikasi setelah penyaringan awal ini.
- Penilaian Kelayakan: Tahap berikutnya melibatkan tinjauan penuh terhadap teks dari 80 artikel. Artikel-artikel ini dievaluasi untuk relevansi berdasarkan fokus penelitian pada tim berkinerja tinggi dan outcome terkait kinerja tim.

3. Kriteria Eksklusi

Beberapa artikel dikeluarkan karena alasan berikut:

- Tidak fokus pada pekerjaan berbasis tim atau konteks tim berkinerja tinggi (n = 235).
- Artikel non-peer-reviewed (n = 57).
- Artikel yang tidak mengukur kinerja atau efektivitas tim (n = 12).
- Artikel konseptual tanpa data empiris (n = 15).
- Artikel yang diterbitkan dalam bahasa selain bahasa Inggris atau Indonesia (n = 6).

Setelah penerapan kriteria ini, 23 artikel dipilih untuk sintesis akhir.

4. Sintesis Data

Data diekstraksi dan dikelompokkan ke dalam **12 praktik utama** yang berkontribusi pada kinerja tim. Praktik-praktik ini dipetakan ke dalam empat kapabilitas inti yang diidentifikasi dalam kerangka konseptual: *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience*. Hubungan antara praktik-praktik ini, mekanisme yang mendasari, dan outcome yang diprediksi kemudian dikodekan secara tematik.

Kerangka Teoritis

Penelitian ini berlandaskan pada model IMOI (*Input-Mediator-Output-Input*), yang menekankan bahwa kinerja tim dipengaruhi tidak hanya oleh faktor input seperti kepemimpinan dan perencanaan strategis, tetapi juga oleh proses yang terjadi di dalam tim dan kondisi psikologis anggota tim. Dalam model IMOI ini, output tim—seperti kinerja, kepuasan, dan inovasi—tidak hanya memengaruhi hasil akhir, tetapi juga menjadi input untuk siklus berikutnya yang lebih baik, berkelanjutan, dan dapat diperbaiki (Ilgen et al., 2005; Locke & Latham, 2002).

Asumsi Penelitian

- Artikel yang dimasukkan dalam tinjauan ini diasumsikan mengukur kinerja tim dan outcome terkait (misalnya, inovasi, kepuasan, pengambilan keputusan).
- Studi-studi yang dimasukkan semuanya adalah artikel yang peer-reviewed dan berfokus pada tim berkinerja tinggi, terutama dalam pengaturan organisasi atau berbasis tim.
- Sintesis ini mengasumsikan bahwa mekanisme yang diidentifikasi dalam studi-studi sebelumnya (seperti berbagi informasi, kepemimpinan bersama, manajemen konflik) berlaku dalam berbagai konteks tim, termasuk tim virtual dan hibrida.

Perangkat Lunak dan Alat yang Digunakan

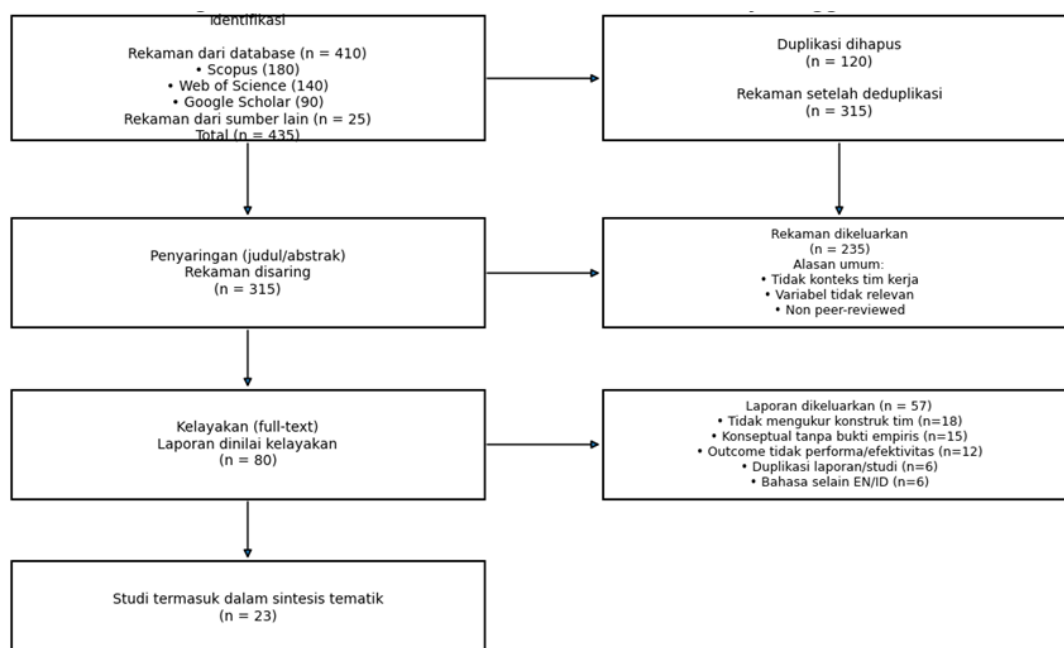
- EndNote (versi X9) digunakan untuk mengelola dan mengorganisir referensi yang dikumpulkan selama proses pencarian.
- Rayyan QCRI digunakan untuk penyaringan awal dan deteksi duplikasi. Alat ini membantu dalam memilih artikel untuk inklusi atau eksklusi berdasarkan judul dan abstrak.
- NVivo (versi 12) digunakan untuk analisis tematik dan sintesis data, yang memungkinkan pengkategorian praktik-praktik yang ada dan hubungannya dengan kapabilitas inti.

Analisis Data

Analisis tematik dilakukan dengan menggunakan pendekatan deduktif, di mana kerangka teori yang ada diterapkan pada temuan dari studi-studi yang terlibat. Hubungan antara praktik yang diidentifikasi, mekanisme yang mendasari, dan outcome kemudian dipetakan untuk membentuk model tim berkinerja tinggi yang kohesif. Sintesis ini memungkinkan pemahaman teoritis sekaligus memberikan wawasan praktis dalam meningkatkan kinerja tim di berbagai konteks.

Reprodusibilitas Studi

Studi ini mengikuti metodologi yang transparan dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas, sehingga dapat dengan mudah direplikasi dalam kondisi yang serupa. Diagram alur PRISMA dan proses seleksi sistematis memastikan bahwa proses tinjauan dapat diulang dengan hasil yang serupa, asalkan kriteria inklusi dan sumber data yang sama digunakan.



Gambar 1. Diagram Alur PRISMA – Review Tim Berkinerja Tinggi.

4. RESULTS AND DISCUSSIONS

4.1. Results

Dari 23 artikel yang dimasukkan dalam sintesis, kami mengidentifikasi 12 praktik utama yang berkontribusi pada efektivitas tim, yang kemudian dikelompokkan dalam empat kapabilitas inti: *alignment* (keselarasan), *empowerment* (pemberdayaan), *collaboration* (kolaborasi), dan *resilience* (ketahanan). Setiap kapabilitas inti berhubungan dengan mekanisme yang menghubungkan praktik-praktik tersebut dengan outcome yang diinginkan, seperti kinerja tim, inovasi, keputusan berkualitas, dan adaptasi.

Kapabilitas Inti 1: Alignment (Keselarasan)

Keselaran dalam tim berkinerja tinggi berfokus pada penyatuan tujuan, nilai, dan prioritas di seluruh anggota tim. Tiga praktik utama yang mendukung keselaran adalah *mission-vision* (misi-vision), *strategic planning* (perencanaan strategis), dan *values* (nilai). Penelitian yang dilakukan oleh Collins dan Porras (1996) menunjukkan bahwa keselaran misi dan visi penting untuk memberikan arah yang jelas bagi tim. Hal ini juga didukung oleh teori *goal-setting* yang menggarisbawahi pentingnya tujuan yang spesifik dan menantang dalam meningkatkan kinerja tim (Locke & Latham, 2002).

Praktik dan Outcome:

- *Mission-Vision*: Menyediakan arah yang jelas, meningkatkan *alignment*, dan pada akhirnya berkontribusi pada *kinerja tim*.
- *Strategic Planning*: Membantu dalam mengurangi ambiguitas dan meningkatkan eksekusi efektif tim.
- *Values*: Keselarasan nilai meningkatkan komitmen dan kohesi antar anggota tim.

Kapabilitas Inti 2: *Empowerment* (Pemberdayaan)

Pemberdayaan dalam tim berkinerja tinggi terjadi ketika anggota tim diberikan otonomi untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Praktik-praktik utama yang mendukung pemberdayaan ini adalah *shared leadership* (kepemimpinan bersama), *governance & accountability* (tata kelola dan akuntabilitas), serta *role clarity* (kejelasan peran). Wang et al. (2014) menemukan bahwa kepemimpinan bersama berhubungan langsung dengan efektivitas tim, karena memberikan anggota tim rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil tim.

Praktik dan Outcome:

- *Shared Leadership*: Meningkatkan pemberdayaan dengan memberikan kepemilikan keputusan kepada anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan *efektivitas tim*.
- *Governance & Accountability*: Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, memperkuat *disiplin kinerja*.
- *Role Clarity*: Mengurangi ambiguitas peran dan mempercepat *keputusan tim*.

Kapabilitas Inti 3: *Collaboration* (Kolaborasi)

Kolaborasi dalam tim berfokus pada kerja sama lintas batas untuk berbagi informasi dan sumber daya. Dua praktik utama yang mendukung kolaborasi adalah *social infrastructure* (infrastruktur sosial) dan *information sharing* (berbagi informasi). Nahapiet dan Ghoshal (1998) menyatakan bahwa *social capital* memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan pertukaran informasi dan kolaborasi dalam tim. Di sisi lain, *psychological safety* yang tercipta dari budaya tim yang mendukung pembelajaran bersama sangat memengaruhi keberhasilan kolaborasi (Denison, 2006).

Praktik dan Outcome:

- *Social Infrastructure*: Memfasilitasi akses ke sumber daya dan pengetahuan yang mendukung *sinergi lintas fungsi*.
- *Information Sharing*: Meningkatkan kolaborasi dengan meningkatkan kualitas keputusan dan *inovasi* dalam tim.
- *Culture/Psychological Safety*: Meningkatkan pembelajaran dan ide-ide baru, yang pada gilirannya meningkatkan *keputusan berkualitas*.

Kapabilitas Inti 4: *Resilience* (Ketahanan)

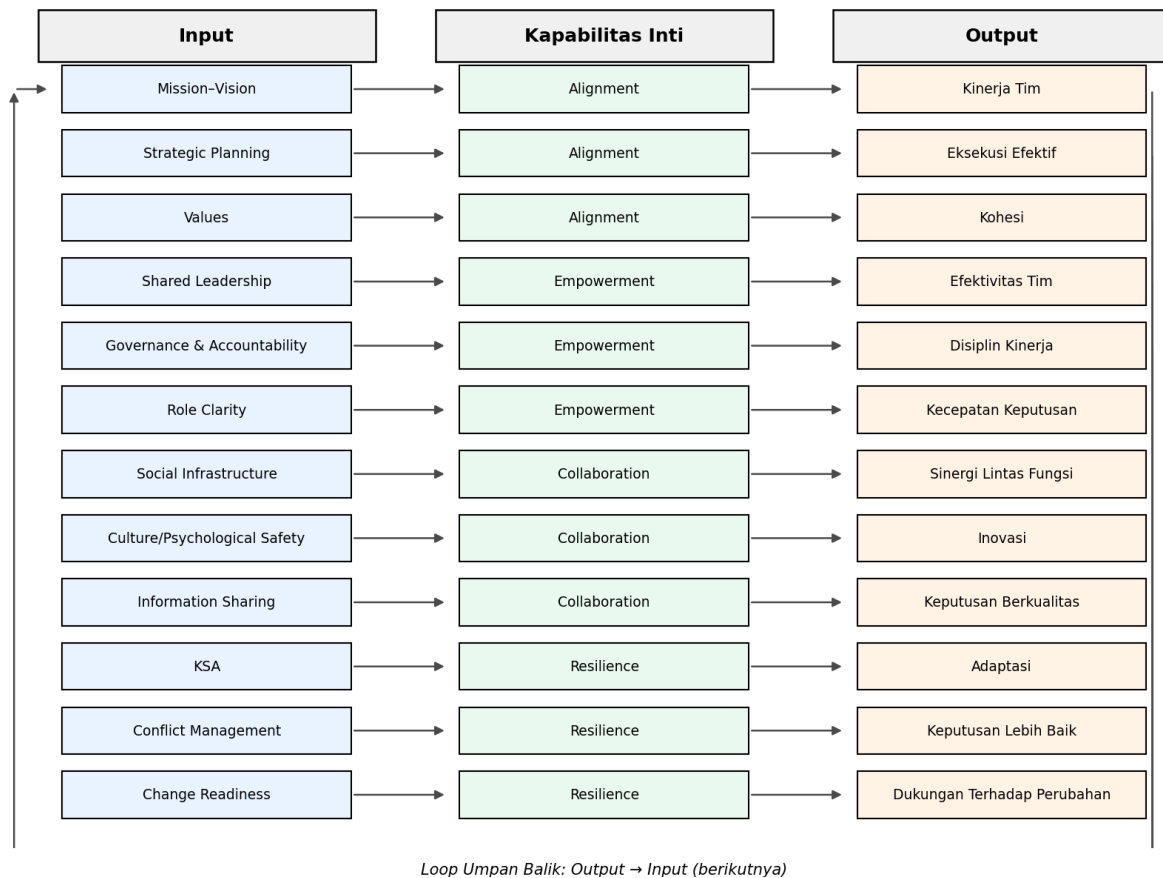
Ketahanan tim memungkinkan anggota tim untuk beradaptasi dan mengatasi tantangan serta perubahan yang tidak terduga. Praktik yang mendukung ketahanan dalam tim adalah *KSA* (kompetensi: keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan), *conflict management* (manajemen konflik), dan *change readiness* (kesiapan perubahan). Penelitian oleh Jehn (1995) menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kualitas keputusan tim dengan mengelola konflik tugas dan mengurangi konflik relasional yang destruktif. Armenakis et al. (1993) juga menemukan bahwa kesiapan tim terhadap perubahan sangat penting dalam mengelola perubahan organisasi yang besar.

Praktik dan Outcome:

- KSA: Meningkatkan kapasitas adaptif tim dan memungkinkan tim untuk menghadapi tantangan yang muncul, berkontribusi pada *adaptasi* tim.
- *Conflict Management*: Memfasilitasi keputusan yang lebih baik dengan mengelola konflik yang muncul dalam tim.
- *Change Readiness*: Meningkatkan ketahanan tim terhadap perubahan, mendukung *dukungan terhadap perubahan* dalam tim.

Model Konseptual

Berdasarkan sintesis tematik dari hasil-hasil yang ditemukan, kami mengembangkan model konseptual yang menggambarkan hubungan kausal antara praktik-praktik yang diidentifikasi, kapabilitas inti, dan outcome yang dihasilkan oleh tim berkinerja tinggi. Model ini menunjukkan bahwa praktik-praktik seperti *mission-vision*, *strategic planning*, dan *values* berperan penting dalam menciptakan *alignment*, yang pada gilirannya mempengaruhi *kinerja tim* dan *kohesi*. Demikian juga, *shared leadership*, *role clarity*, dan *governance & accountability* berkontribusi pada *empowerment*, yang memperkuat *disiplin kinerja* dan *kecepatan keputusan*. Kolaborasi tim, yang didorong oleh *social infrastructure* dan *information sharing*, berhubungan langsung dengan peningkatan *inovasi* dan *keputusan berkualitas*. Sementara itu, ketahanan tim yang didorong oleh KSA, *conflict management*, dan *change readiness* memungkinkan tim untuk beradaptasi dengan lebih baik dan mendukung *dukungan terhadap perubahan*.



Gambar 2. Conceptual Research Framework

Model ini menggambarkan hubungan input (praktik) yang mengarah pada kapabilitas inti (*alignment*, *empowerment*, *collaboration*, *resilience*), yang kemudian menghasilkan outcome yang diinginkan seperti kinerja tim, inovasi, dan keputusan berkualitas. Proses ini terus berlanjut dalam siklus *Input-Mediator-Output-Input*, dengan output yang mempengaruhi siklus selanjutnya.

4.2. Discussions

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai kapabilitas utama yang diperlukan untuk membentuk tim berkinerja tinggi. Dengan mensintesis 23 artikel yang relevan, kami mengidentifikasi 12 praktik kunci yang mendukung empat kapabilitas inti: *alignment* (keselarasan), *empowerment* (pemberdayaan), *collaboration* (kolaborasi), dan *resilience* (ketahanan). Kapabilitas-kapabilitas ini terbukti memengaruhi berbagai outcome tim, seperti kinerja, inovasi, kualitas pengambilan keputusan, dan kemampuan beradaptasi. Pada bagian ini, kami memberikan diskusi mendalam mengenai temuan-temuan tersebut, dengan dukungan dari teori-teori yang ada dan hasil penelitian sebelumnya.

Alignment: Dasar Kinerja Tim

Konsep *alignment* terbukti menjadi kapabilitas yang sangat penting dalam tim berkinerja tinggi, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya tujuan bersama, misi, dan nilai yang jelas (Katzenbach & Smith, 1993). Temuan kami menunjukkan bahwa praktik *mission-vision* (misi-visi), *strategic planning* (perencanaan strategis), dan *values* (nilai) adalah elemen-elemen penting yang memastikan bahwa semua anggota tim bergerak ke arah tujuan yang sama.

Teori dan Bukti:

Penelitian oleh Collins dan Porras (1996) menunjukkan bahwa misi dan visi yang jelas sangat penting dalam menyatukan usaha kolektif tim. Sebuah visi bersama memberikan arah dan tujuan yang jelas, yang mengurangi ambiguitas dan meningkatkan koordinasi. Selain itu, teori *goal-setting* oleh Locke dan Latham (2002) juga mendukung pentingnya tujuan yang spesifik dan menantang untuk meningkatkan kinerja tim. Temuan kami mendukung argumen ini, menunjukkan bahwa tim dengan misi yang jelas dan nilai yang selaras akan lebih kohesif, fokus, dan mampu mengeksekusi tugas dengan lebih efektif.

Perencanaan strategis juga berperan penting dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya mengurangi potensi konflik dan meningkatkan koordinasi dalam tim. Ilgen et al. (2005) menyatakan bahwa perencanaan yang baik dapat meningkatkan koordinasi dan eksekusi yang efektif. Oleh karena itu, *alignment* bertindak sebagai kapabilitas dasar yang menghubungkan kapabilitas lainnya dan menjadi landasan untuk efektivitas tim.

Empowerment: Meningkatkan Otonomi dan Kepemilikan

Kapabilitas kedua, *empowerment*, berperan penting dalam meningkatkan kinerja tim. Tim yang diberdayakan diberi otonomi untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Temuan kami menunjukkan bahwa praktik *shared leadership* (kepemimpinan bersama), *governance & accountability* (tata kelola dan akuntabilitas), serta *role clarity* (kejelasan peran) adalah elemen penting yang mendorong pemberdayaan dalam tim.

Teori dan Bukti:

Kepemimpinan bersama terbukti memiliki hubungan positif dengan efektivitas tim (Wang et al., 2014). Dengan mendistribusikan tanggung jawab kepemimpinan di antara anggota tim, tim dapat memanfaatkan beragam perspektif dan meningkatkan proses pengambilan keputusan. Penelitian oleh Spreitzer (1995) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pemberdayaan dalam tim sangat bergantung pada persepsi anggota mengenai otonomi mereka dalam mengambil keputusan dan berkontribusi terhadap hasil tim.

Selain itu, tata kelola yang jelas dan akuntabilitas yang terstruktur memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan dan akuntabilitas. Frink dan Klimoski (2004) menekankan bahwa ekspektasi yang jelas dan mekanisme akuntabilitas yang transparan sangat penting untuk mempertahankan disiplin dan meningkatkan kinerja. Temuan kami mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa tim dengan struktur tata kelola yang jelas dan peran yang terdefinisi dengan baik lebih cenderung

menunjukkan tingkat pemberdayaan yang tinggi, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan pengambilan keputusan.

Collaboration: Memfasilitasi Pertukaran Pengetahuan dan Sinergi

Kolaborasi menjadi kapabilitas ketiga yang sangat berperan dalam efektivitas tim. Infrastruktur sosial dan berbagi informasi ditemukan sebagai praktik utama yang mendukung kolaborasi dalam tim. Tim yang berkinerja tinggi sering kali bergantung pada komunikasi terbuka dan berbagi pengetahuan untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan bersama.

Teori dan Bukti:

Social capital dan perannya dalam kolaborasi tim telah didokumentasikan dengan baik dalam literatur. Nahapiet dan Ghoshal (1998) berargumen bahwa jejaring sosial yang kuat dalam tim memfasilitasi pertukaran pengetahuan, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan untuk berkolaborasi secara efektif. Temuan kami mendukung argumen ini, menunjukkan bahwa tim dengan infrastruktur sosial yang kuat lebih mampu memanfaatkan keahlian individu dan berkolaborasi lebih efektif di seluruh fungsi.

Selain itu, *psychological safety* yang tercipta dari budaya yang mendukung pembelajaran bersama memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide tanpa rasa takut akan penilaian atau kegagalan. Denison (2006) menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan berbagi ide, yang berujung pada peningkatan inovasi dan kualitas keputusan. Studi kami memperkuat argumen ini, menunjukkan bahwa tim yang memupuk budaya *psychological safety* dan mendorong berbagi informasi lebih cenderung menghasilkan solusi inovatif dan membuat keputusan berkualitas tinggi.

Resilience: Kemampuan Beradaptasi dan Menghadapi Tantangan

Kapabilitas terakhir yang ditemukan dalam penelitian ini adalah *resilience*, yang memungkinkan tim untuk mengatasi rintangan, pulih dari kegagalan, dan beradaptasi dengan perubahan. Praktik yang mendukung ketahanan dalam tim meliputi *KSA* (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), *conflict management* (manajemen konflik), dan *change readiness* (kesiapan perubahan).

Teori dan Bukti:

Resiliensi dalam tim berhubungan dengan kemampuan tim untuk mempertahankan atau mengembalikan kinerja meskipun menghadapi kondisi yang buruk. Jehn (1995) menunjukkan bahwa tim yang mengelola konflik dengan baik lebih mampu mempertahankan kinerja mereka meskipun menghadapi tantangan. Temuan kami mendukung ini, menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif yang berfokus pada konflik tugas, bukan konflik relasional, menghasilkan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kemampuan tim untuk beradaptasi.

Selain itu, kesiapan tim untuk menerima dan mendukung perubahan adalah komponen kunci dari ketahanan. Armenakis et al. (1993) menemukan bahwa kesiapan perubahan berhubungan langsung dengan keberhasilan implementasi perubahan dalam organisasi. Temuan kami memperkuat ini, menunjukkan bahwa tim yang memiliki kesiapan perubahan yang tinggi lebih mampu menghadapi gangguan dan mempertahankan kinerja tinggi dalam situasi yang penuh tantangan.

Model Terintegrasi dan Loop Umpan Balik

Penelitian ini menunjukkan bahwa empat kapabilitas inti: *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience* terhubung satu sama lain dan membentuk sebuah siklus umpan balik yang mendorong peningkatan berkelanjutan dalam kinerja tim. Tim yang memiliki keselarasan yang baik dan anggota yang diberdayakan lebih cenderung berkolaborasi secara efektif, yang kemudian meningkatkan ketahanan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan. Proses ini, seperti yang digambarkan dalam model *Input-Mediator-Output-Input* (IMOI), menunjukkan bahwa tim berkinerja tinggi tidak bersifat statis; kinerja mereka berkembang seiring waktu, dengan setiap outcome yang dihasilkan menjadi input untuk siklus berikutnya.

Implikasi untuk Teori dan Praktik

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting baik untuk teori maupun praktik mengenai tim berkinerja tinggi. Dari perspektif teori, studi ini mengintegrasikan teori-teori yang ada tentang dinamika tim, kepemimpinan, dan kinerja ke dalam sebuah kerangka yang lebih holistik, yang menekankan keterkaitan antar kapabilitas inti. Ini memberikan pandangan yang lebih menyeluruh tentang apa yang membuat sebuah tim efektif, melampaui variabel-variabel yang terpisah seperti kepemimpinan atau komunikasi.

Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi manajer yang ingin membangun tim berkinerja tinggi. Studi ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience*. Praktisi dapat mengaplikasikan wawasan ini untuk merancang tim yang tidak hanya mampu bekerja dengan baik, tetapi juga dapat beradaptasi dan berkembang di lingkungan yang dinamis.

Sintesis literatur ini menunjukkan bahwa tim berkinerja tinggi ditandai dengan kemampuan mereka untuk menyelaraskan tujuan, memberdayakan anggota tim, berkolaborasi secara efektif, dan menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Dengan memahami dan mengembangkan kapabilitas ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja tim dan mencapai hasil yang lebih baik, bahkan di lingkungan yang kompleks dan berubah-ubah. Model terintegrasi ini menyediakan kerangka yang berguna bagi peneliti dan praktisi di bidang dinamika tim dan kinerja organisasi.

5. CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kapabilitas inti yang berkontribusi terhadap tim berkinerja tinggi dengan menyusun model konseptual berbasis empat kapabilitas utama: *alignment* (keselarasan), *empowerment* (pemberdayaan), *collaboration* (kolaborasi), dan *resilience* (ketahanan). Tujuan utama dari studi ini adalah untuk mengembangkan kerangka konseptual yang komprehensif dan mengidentifikasi praktik-praktik kunci yang mendukung kapabilitas-kapabilitas tersebut dalam konteks tim.

Melalui tinjauan literatur sistematis terhadap 23 studi yang relevan, kami berhasil mengidentifikasi 12 praktik utama yang berperan dalam mendukung keempat kapabilitas inti tersebut. Praktik-praktik ini kemudian dikelompokkan ke dalam kapabilitas-kapabilitas yang relevan, memberikan pemahaman yang holistik mengenai dinamika yang mendorong kinerja

tim. Penelitian ini juga menyoroti mekanisme yang menghubungkan praktik-praktik tersebut dengan outcome seperti kinerja tim, inovasi, kualitas pengambilan keputusan, dan kemampuan beradaptasi.

Model konseptual yang diusulkan dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience* saling terkait, membentuk siklus umpan balik yang mendorong peningkatan berkelanjutan dalam efektivitas tim. Model ini memberikan kontribusi teoritis yang penting dengan mengintegrasikan teori-teori yang ada mengenai dinamika tim, kepemimpinan, dan kinerja ke dalam sebuah kerangka yang lebih kohesif. Kerangka ini dapat memberikan panduan bagi peneliti dan praktisi dalam memahami faktor-faktor yang mendasari tim berkinerja tinggi.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi manajer tim dan pemimpin organisasi. Dengan menekankan pentingnya *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience*, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja tim dalam berbagai konteks, termasuk tim virtual dan hibrida yang semakin berkembang. Penelitian ini berhasil mencapai tujuannya dengan:

1. Mengembangkan model konseptual yang komprehensif mengenai tim berkinerja tinggi berbasis empat kapabilitas inti.
2. Mengidentifikasi dan mengelompokkan praktik-praktik kunci yang mendukung kapabilitas-kapabilitas tersebut.
3. Menyediakan kerangka yang menghubungkan praktik-praktik tersebut dengan outcome yang diinginkan.
4. Memberikan wawasan praktis dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja tim.

Kontribusi utama dari penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk memberikan nilai teoritis dan praktis, serta menjadi panduan dalam pengembangan tim berkinerja tinggi di lingkungan organisasi yang dinamis. Pengujian empiris lebih lanjut dan validasi dari model yang diusulkan disarankan untuk memperkuat penerapannya dalam berbagai konteks organisasi.

LIMITATION AND STUDY FORWARD

Setiap penelitian tentu memiliki keterbatasan, baik dari segi metodologi, ruang lingkup, maupun aspek lainnya. Penelitian ini juga tidak terkecuali, meskipun memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan model tim berkinerja tinggi berbasis empat kapabilitas inti. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan serta rencana untuk penelitian lanjutan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini mengandalkan artikel-artikel yang dipublikasikan di database akademik utama seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar. Meskipun database ini mencakup banyak penelitian berkualitas, ada kemungkinan bahwa beberapa studi relevan yang dipublikasikan dalam jurnal lokal atau non-peer-reviewed terlewatkan. Hal ini bisa mempengaruhi kesimpulan yang diambil, mengingat adanya potensi bias publikasi terhadap penelitian yang lebih terkenal atau yang dipublikasikan dalam jurnal internasional.

2. Penelitian ini terutama berfokus pada konteks organisasi global dan tidak sepenuhnya mempertimbangkan pengaruh budaya lokal dalam tim berkinerja tinggi, khususnya di negara-negara berkembang atau dalam konteks tim yang memiliki perbedaan budaya yang signifikan. Beberapa kapabilitas inti, seperti *empowerment* dan *collaboration*, mungkin berfungsi secara berbeda dalam budaya yang sangat kolektivistik atau individualistik. Oleh karena itu, generalisasi temuan ini ke berbagai konteks budaya perlu dilakukan dengan hati-hati.
3. Meskipun metodologi tinjauan literatur sistematis yang digunakan dalam penelitian ini (berdasarkan protokol PRISMA) sudah sangat terstruktur, proses pemilihan artikel tetap dapat memiliki bias subyektif, terutama dalam tahap seleksi artikel. Peneliti yang terlibat dalam proses ini mungkin saja memiliki preferensi terhadap jenis artikel atau jurnal tertentu, meskipun prosesnya telah dijalankan secara transparan.
4. Penelitian ini bersifat konseptual dan integratif, yang artinya model yang diusulkan belum diuji secara empiris di lapangan. Validasi model ini menggunakan data lapangan atau metode kuantitatif seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS) dapat memberikan bukti yang lebih kuat mengenai efektivitas model dalam berbagai konteks organisasi.

Rencana Penelitian Lanjutan

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya berfokus pada pengujian empiris dari model konseptual yang diusulkan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei atau eksperimen di berbagai organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, untuk menguji bagaimana kapabilitas inti—*alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience*—mempengaruhi kinerja tim secara langsung. Pengujian ini juga bisa mencakup berbagai jenis tim, seperti tim virtual, tim hibrida, atau tim yang beroperasi dalam budaya yang sangat berbeda.
2. Penelitian berikutnya dapat mencakup studi kasus di negara-negara dengan budaya organisasi yang berbeda, seperti Indonesia atau negara-negara Asia Tenggara lainnya. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kapabilitas inti tim diterapkan dalam konteks budaya lokal yang memiliki karakteristik unik, seperti budaya kolektivisme atau hierarki yang lebih ketat.
3. Meskipun penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis, metode kualitatif seperti wawancara mendalam dengan manajer tim atau anggota tim dapat digunakan untuk menggali lebih jauh pengalaman praktis mengenai penerapan kapabilitas inti. Wawancara atau diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*) dapat membantu memperkaya temuan dengan perspektif langsung dari pelaku di lapangan.
4. Untuk meningkatkan aplikasi praktis dari model ini, penelitian lanjutan dapat mengembangkan dan menguji instrumen pengukuran yang valid dan reliabel untuk menilai empat kapabilitas inti dalam konteks tim. Instrumen ini akan memberikan organisasi alat yang dapat digunakan untuk mengukur dan meningkatkan kapabilitas tim mereka dalam cara yang lebih terukur dan objektif.
5. Penelitian longitudinal yang mengamati tim dalam jangka panjang dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana kapabilitas inti ini berkembang seiring waktu dan bagaimana mereka memengaruhi kinerja tim secara berkelanjutan. Studi semacam ini akan membantu untuk memahami bagaimana tim beradaptasi dengan perubahan dan bagaimana hasil jangka panjang dari *alignment*, *empowerment*, *collaboration*, dan *resilience* dapat diprediksi.

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi kapabilitas inti yang berperan dalam tim berkinerja tinggi dan mengembangkan model konseptual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja tim di berbagai konteks. Namun, ada keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya pengujian empiris dan keterbatasan dalam konteks budaya lokal. Penelitian lanjutan yang menguji model ini di berbagai setting budaya dan melalui pendekatan empiris akan memperkaya pemahaman kita tentang dinamika tim dan memberikan panduan yang lebih konkret bagi praktisi dan peneliti di masa depan.

REFERENCES

- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
<https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. *Harvard Business Review*, 65–77.
- Denison, D. R. (2006). Denison organizational culture model: Validity and performance linkages. *White Paper*. Retrieved from <https://www.denisongroup.com/>
- Frink, D. D., & Klimoski, R. J. (2004). Advancing accountability theory and practice: Introduction to the human resource management review special edition. *Human Resource Management Review*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.02.001>
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input–process–output models to IMOI models. *Annual Review of Psychology*, 56, 517–543.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070250>
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256–282.
<https://doi.org/10.2307/2393638>
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535–546.
<https://doi.org/10.1037/a0013773>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
<https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 181–198.
<https://doi.org/10.1037/a0034531>