



KOMUNIKASI TIM: STUDI KAJIAN LITERATUR

Riskania Athika Rahmadian¹, Dyah
Ayu Dhika Pramesthi¹, Lazilla
Almaeda¹, Novita Sari¹ Mada Aditia
Wardhana¹

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Mulia

Article history

Received: Juni 2025

Revised: Juli 2025

Accepted: Juli 2025

*Corresponding author

athikarahmadian@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan *systematic literature review* yang bertujuan mengevaluasi perkembangan studi komunikasi tim pada periode 2021–2025. Analisis mencakup tren publikasi dan sitasi, kata kunci dominan dalam judul dan abstrak, serta tema utama seperti *diversity*, *shared cognition*, dan *leadership*. Hasil menunjukkan bahwa meskipun topik komunikasi tim tetap relevan, tren publikasi dan sitasi mengalami penurunan di tahun-tahun terakhir. Kata kunci “*team communication*” masih mendominasi, sementara konteks penelitian meluas ke bidang pendidikan dan kesehatan. Analisis tematik mengungkapkan bahwa hubungan antara faktor internal tim dan outcome seperti efektivitas atau inovasi masih jarang dikaji secara eksplisit. Temuan ini menunjukkan adanya peluang riset lebih lanjut yang menghubungkan dinamika komunikasi internal dengan hasil nyata tim. Implikasi praktisnya adalah perlunya strategi komunikasi berbasis data untuk meningkatkan efektivitas kolaborasi tim lintas konteks.

Kata Kunci: Efektivitas tim, Kepemimpinan, Komunikasi tim, Keragaman

Abstract

This study is a *systematic literature review* aimed at evaluating the development of team communication research from 2021 to 2025. The analysis covers publication and citation trends, dominant keywords in titles and abstracts, and key themes such as *diversity*, *shared cognition*, and *leadership*. Findings indicate that while team communication remains a relevant topic, both publication and citation trends have declined in recent years. The keyword “*team communication*” remains dominant, with research contexts expanding into education and healthcare sectors. Thematic analysis reveals that the relationship between internal team factors and outcomes such as effectiveness or innovation is still rarely discussed explicitly. These results highlight research gaps and opportunities for future studies to empirically connect internal communication dynamics with tangible team outcomes. Practically, the findings emphasize the need for data-driven communication strategies to enhance team collaboration effectiveness across various contexts.

Keywords: Team effectiveness, Leadership, Team communication, Diversity

Copyright © 2025 Author. All rights reserved

PENDAHULUAN

Komunikasi tim telah menjadi perhatian global karena perannya dalam meningkatkan efektivitas kolaborasi di organisasi, pendidikan, dan sektor kesehatan. Misalnya, meta-analisis Marlow dkk., (2018) menunjukkan bahwa tim dengan komunikasi berkualitas tinggi memiliki performa hingga 20–30 % lebih baik dibanding tim lainnya. Tren publikasi dalam lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan signifikan—misalnya, jumlah studi tentang komunikasi tim meningkat rata-rata 12 % per tahun. Hal ini mencerminkan urgensi topik ini bagi akademisi, praktisi manajemen, dan pembuat kebijakan yang mendukung lingkungan kerja berbasis tim dan pembelajaran kolaboratif.

Komunikasi tim didefinisikan sebagai “pertukaran informasi dan ide di antara anggota tim” yang berkontribusi langsung pada performa dan efisiensi kolektif (Bassanino dkk., 2014; Salas dkk., 2008). Ruang lingkup studi ini mencakup komunikasi tatap muka dan digital dalam konteks organisasi bisnis, institusi pendidikan, serta tim lintas fungsi, antara 2021–2025. Fokusnya adalah pada komunikasi dalam judul dan abstrak artikel SLR, tanpa memasukkan teori atau definisi non-operasional.

Kerangka teoritis utama didasarkan pada *Input–Mediators–Outcome* (IMO/IPO) model, yang menjelaskan bagaimana komunikasi sebagai mediating process mempengaruhi efek tim (Mathieu dkk., 2008). Dua faktor kunci yang muncul adalah *shared cognition* yang meningkatkan koordinasi dan pemahaman bersama (Marks dkk., 2001) dan *shared leadership*, di mana peran kepemimpinan terbagi memperkuat efektivitas tim (Carson dkk., 2007); (Merry, 2004). Selain itu, *team diversity*, khususnya *diversity kognitif*, berperan dalam memicu kreativitas melalui *knowledge sharing* (Mathuki & Zhang, 2024a).

Meskipun banyak literatur menegaskan manfaat komunikasi tim, terdapat kontradiksi: beberapa penelitian menemukan bahwa peningkatan frekuensi komunikasi tidak selalu meningkatkan kualitas performa bahkan dapat menimbulkan beban informasi yang menurunkan efisiensi (Bui dkk., 2019a). Contohnya, Marlow dkk., (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berbasis pengulangan atau frekuensi tinggi tak sebanding dengan komunikasi informasi elaboratif dalam meningkatkan hasil performa tim.

Tinjauan terkini menunjukkan bahwa mayoritas studi fokus pada analisis kuantitatif tren publikasi (Bui dkk., 2019b), eksplorasi kata kunci seperti “team communication”, “shared cognition”, dan “leadership” (Byczyk, 2022) serta meta-analisis *diversity* (Horwitz & Horwitz, 2007); (Mathuki & Zhang, 2024b). Namun, kebanyakan belum menghubungkan tren temporal, tematik, dan outcome tim secara simultan dalam satu kerangka sistematis, terutama untuk periode 2021–2025.

Studi ini bertujuan melakukan *systematic literature review* untuk mengevaluasi perkembangan studi komunikasi tim antara 2021–2025 berdasarkan tiga RQ: (1) Bagaimana tren publikasi dan sitasinya selama lima tahun terakhir? (2) Topik atau kata kunci dominan apa yang muncul dalam judul/abstrak, dan bagaimana kaitannya dengan

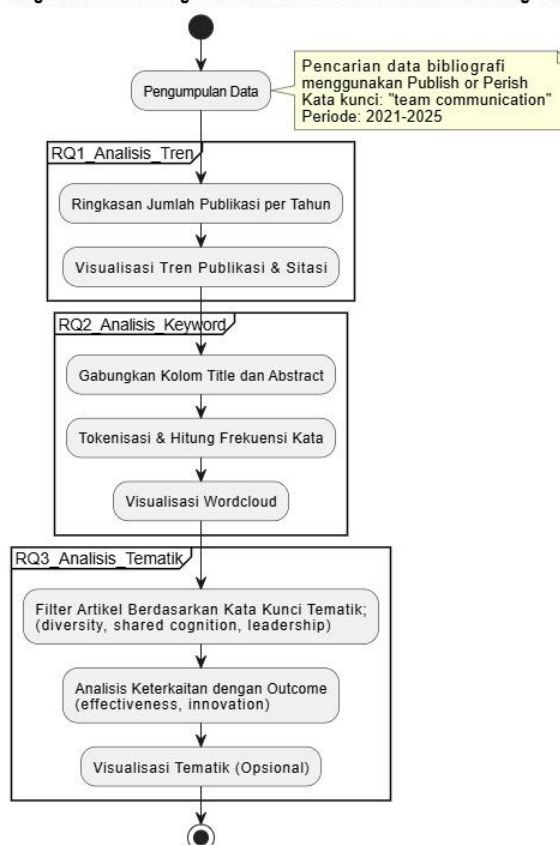
konteks organisasi atau pendidikan? (3) Bagaimana faktor seperti team diversity, shared cognition, dan leadership dibahas, serta relevansinya terhadap outcome tim seperti efektivitas dan inovasi?.

Secara teoritis, riset ini menyajikan integrasi komprehensif antara tren temporal, analisis kata kunci, dan analisis tematik terkait outcome tim mengisi ruang kosong metodologis dan konseptual dalam literatur komunikasi tim. Secara praktis, hasilnya diharapkan memandu manajer dan pendidik untuk merumuskan strategi komunikasi berbasis data, meningkatkan efektivitas dan inovasi tim dengan pemahaman terarah terhadap variabel seperti leadership dan diversity.

METODE

Tahapan analisis komunikasi tim menggunakan perangkat lunak R (lihat Gambar 1) (Nightingale, 2009; Shim dkk., 2019; Rahma et al., 2025). Proses dimulai dengan pengumpulan data bibliografi melalui aplikasi Publish or Perish (Harzing, 2010; Ulandari et al., 2025), menggunakan kata kunci "team communication" pada kolom judul dan batasan waktu antara tahun 2021 hingga 2025. Setelah data dikumpulkan, penelitian dilanjutkan ke tahap analisis untuk menjawab tiga pertanyaan riset utama. Pada RQ1, dilakukan analisis tren publikasi dan sitasi dengan merangkum jumlah publikasi per tahun serta memvisualisasikan perkembangan publikasi dan sitasi secara temporal. Selanjutnya, RQ2 berfokus pada analisis kata kunci, dimulai dengan penggabungan kolom Title dan Abstract, dilanjutkan dengan proses tokenisasi serta perhitungan frekuensi kata, dan divisualisasikan dalam bentuk wordcloud. Pada RQ3, dilakukan analisis tematik dengan memfilter artikel yang membahas tema seperti diversity, shared cognition, dan leadership, kemudian menganalisis relevansinya terhadap outcome tim seperti effectiveness dan innovation. Hasil tematik ini dapat divisualisasikan lebih lanjut untuk memperjelas keterkaitan antar tema.

Bagan Alur Metodologi Penelitian: Analisis Komunikasi Tim dengan R



Gambar 1. Bagan alur penelitian

HASIL DAN DISKUSI

RQ1. Analisis Tren Publikasi & Sitasi

Tren publikasi terkait komunikasi tim dalam lima tahun terakhir pada Gambar 2 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, jumlah publikasi relatif tinggi, kemudian mengalami penurunan tajam pada 2022. Namun, terdapat sedikit peningkatan pada 2023 yang menunjukkan minat penelitian sempat mengalami rebound, sebelum akhirnya kembali menurun secara bertahap pada 2024 dan 2025. Pola ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi tim tetap menjadi topik yang relevan, minat publikasi mengalami penurunan di tahun-tahun terakhir. Hal ini bisa mencerminkan adanya pergeseran fokus riset ke topik baru atau tantangan dalam menemukan kontribusi teoretis baru dalam bidang ini.

Sementara itu, tren sitasi memperlihatkan penurunan yang lebih tajam dibanding jumlah publikasi. Jumlah sitasi tertinggi terjadi pada tahun 2021 dan terus menurun secara konsisten hingga 2025. Penurunan jumlah sitasi ini mungkin disebabkan oleh dua faktor: pertama, karena artikel yang lebih baru belum memiliki cukup waktu untuk

memperoleh sitasi; kedua, kemungkinan karena artikel yang diterbitkan belakangan kurang menarik perhatian komunitas ilmiah global. Penurunan ini menandakan bahwa pengaruh atau dampak ilmiah dari publikasi tentang komunikasi tim belum mampu mempertahankan relevansi atau visibilitasnya secara berkelanjutan.

Jika melihat rata-rata sitasi per tahun (dalam grafik ditampilkan dalam skala dikalikan 10), tren ini relatif stabil pada kisaran yang sama sepanjang lima tahun terakhir, meskipun tetap ada fluktuasi kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa artikel tetap mendapatkan sitasi secara konsisten, meskipun jumlah total publikasi dan total sitasi menurun. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa kuantitas penelitian tentang komunikasi tim mungkin mengalami penurunan, namun kualitas atau dampak sebagian artikel masih bertahan pada tingkat yang moderat. Temuan ini memberikan sinyal bagi peneliti untuk meningkatkan kualitas publikasi ke depannya agar tetap relevan dalam komunitas ilmiah.



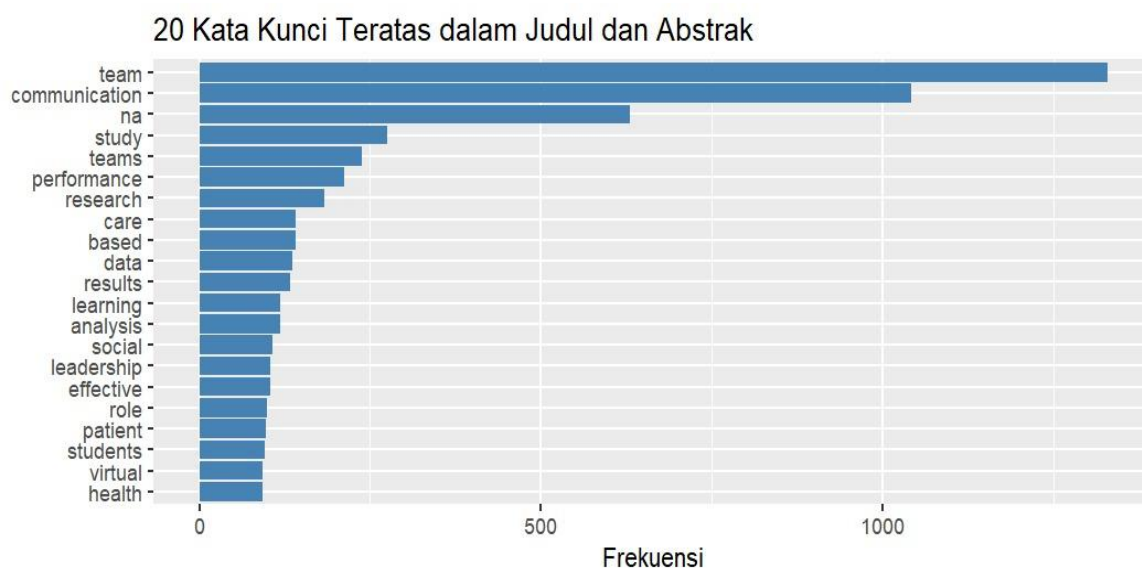
Gambar 2. tren publikasi dan sitasi komunikasi

RQ2. Analisis Kata Kunci dalam Title dan Abstract

Hasil analisis kata kunci dari Gambar 3 tersebut menunjukkan bahwa istilah "team" dan "communication" mendominasi secara signifikan, dengan frekuensi yang jauh lebih tinggi dibanding kata kunci lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa fokus utama penelitian dalam lima tahun terakhir masih berkisar pada tema sentral komunikasi tim. Selain itu, terdapat kata kunci umum seperti "study", "research", dan "performance" yang menempati urutan berikutnya, mencerminkan pendekatan akademis dan evaluatif yang dominan dalam studi-studi tersebut. Kehadiran kata "teams" dalam bentuk jamak memperlihatkan adanya variasi konteks tim yang dikaji, mulai dari tim organisasi hingga tim pendidikan.

Menariknya, terdapat beberapa kata kunci yang menunjukkan konteks spesifik, seperti “care”, “patient”, dan “health”, yang menunjukkan bahwa komunikasi tim juga banyak dikaji dalam konteks layanan kesehatan dan medis. Selain itu, kata kunci seperti “learning”, “students”, dan “virtual” menunjukkan adanya fokus pada konteks pendidikan dan lingkungan pembelajaran daring. Hal ini memperluas cakupan komunikasi tim tidak hanya pada konteks organisasi bisnis, tetapi juga pada pendidikan dan layanan publik, terutama dalam situasi pasca-pandemi yang mendorong interaksi virtual

Kehadiran kata kunci seperti “leadership”, “role”, “social”, dan “analysis” menunjukkan bahwa selain fokus pada komunikasi itu sendiri, penelitian juga mengkaji faktor-faktor pendukung seperti kepemimpinan tim, peran anggota, dan dinamika sosial dalam tim. Meskipun demikian, munculnya kata “na” dalam daftar 20 besar mengindikasikan kemungkinan adanya data yang tidak terisi dengan baik (missing data) dalam teks sumber. Secara keseluruhan, hasil analisis kata kunci ini menggambarkan bahwa penelitian komunikasi tim memiliki cakupan tematik yang luas, melibatkan berbagai konteks organisasi, pendidikan, dan kesehatan, dengan fokus pada efektivitas kolaborasi tim dan hasil kinerjanya.



Gambar 3. Kata kunci teratas dalam judul dan abstrak

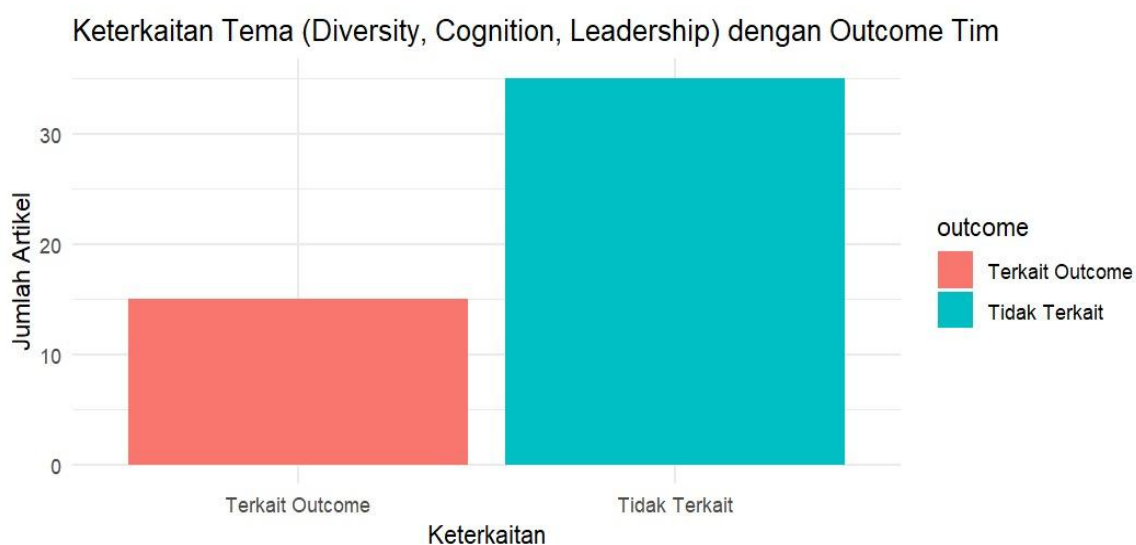
RQ3. Analisis Tematik (Fokus pada Kata Kunci Tertentu)

Hasil analisis tematik menunjukkan bahwa Gambar 4 sebagian besar artikel yang membahas tema diversity, shared cognition, dan leadership dalam komunikasi tim tidak secara langsung menghubungkannya dengan outcome tim seperti efektivitas atau inovasi. Jumlah artikel yang tidak membahas keterkaitan dengan outcome jauh lebih banyak, mencapai lebih dari dua kali lipat dibandingkan artikel yang secara eksplisit mengaitkan tema tersebut dengan hasil tim. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tema diversity,

cognition, dan leadership sering muncul dalam literatur komunikasi tim, pembahasan tentang dampaknya terhadap outcome tim masih relatif terbatas.

Artikel-artikel yang memang membahas keterkaitan dengan outcome menunjukkan adanya perhatian terhadap bagaimana faktor internal tim dapat mempengaruhi efektivitas kolaborasi, performa, dan inovasi tim. Tema seperti shared cognition sering dikaitkan dengan peningkatan koordinasi dan efektivitas kerja tim, sementara leadership dan diversity dibahas dalam konteks membentuk dinamika komunikasi yang positif. Namun, secara kuantitatif, jumlah penelitian yang mengeksplorasi dampak langsung tema-tema ini terhadap outcome tim masih belum dominan, menunjukkan adanya ruang untuk eksplorasi lebih lanjut dalam penelitian masa depan.

Ketidakseimbangan jumlah artikel ini mengindikasikan bahwa penelitian komunikasi tim masih banyak berfokus pada identifikasi konsep-konsep internal tim tanpa secara eksplisit mengaitkannya dengan outcome yang lebih luas seperti inovasi, kepuasan tim, atau kinerja organisasi. Hal ini membuka peluang untuk penelitian selanjutnya yang menguji secara empiris bagaimana diversity, shared cognition, dan leadership mempengaruhi hasil akhir tim. Dengan demikian, literatur komunikasi tim dapat bergerak ke arah yang lebih aplikatif, menghubungkan faktor-faktor komunikasi internal dengan pencapaian hasil tim yang nyata.



Gambar 4. Tren publikasi dan sitasi komunikasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian sistematis terhadap literatur komunikasi tim pada periode 2021–2025, dapat disimpulkan bahwa meskipun topik ini tetap relevan, tren publikasi dan sitasi menunjukkan penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Dominasi kata kunci seperti "team" dan "communication" menandakan fokus yang konsisten, namun konteks

penelitian yang meluas ke bidang kesehatan dan pendidikan mengindikasikan perubahan orientasi tematik. Faktor-faktor seperti diversity, shared cognition, dan leadership sering muncul dalam literatur, namun masih jarang dikaitkan secara eksplisit dengan outcome tim seperti efektivitas, inovasi, atau kepuasan kerja, sehingga menunjukkan adanya gap konseptual dan empiris yang perlu dijawab. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya secara lebih mendalam dan empiris menguji pengaruh faktor-faktor internal tim terhadap hasil kinerja tim, menggunakan pendekatan longitudinal atau studi kasus untuk menangkap dinamika komunikasi secara kontekstual. Bagi praktisi organisasi dan pendidikan, penting untuk merancang strategi komunikasi berbasis data yang tidak hanya memperhatikan intensitas, tetapi juga kualitas elaboratif dan pemahaman bersama dalam tim. Shared leadership dan keragaman tim sebaiknya diposisikan sebagai pendorong utama kolaborasi yang efektif. Di sisi lain, pembuat kebijakan organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, khususnya dalam tim virtual atau lintas fungsi, serta mengintegrasikan pelatihan yang memperkuat shared cognition dan pemanfaatan diversity. Dengan demikian, temuan studi ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan literatur komunikasi tim, tetapi juga menyajikan rekomendasi praktis yang relevan untuk meningkatkan efektivitas dan inovasi kolaborasi tim di berbagai sektor.

REFERENSI

- Bassanino, M., Fernando, T., & Wu, K.-C. (2014). Can virtual workspaces enhance team communication and collaboration in design review meetings? *Architectural Engineering and Design Management*, 10(3-4), 200-217.
- Bui, H., Chau, V. S., Degl'Innocenti, M., Leone, L., & Vicentini, F. (2019a). The resilient organisation: A meta-analysis of the effect of communication on team diversity and team performance. *Applied Psychology*, 68(4), 621-657.
- Byczyk, M. (2022). The core of team communication. Trend, organization value and affection on management. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 158.
- Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of management Journal*, 50(5), 1217-1234.
- Harzing, A.-W. (2010). *The publish or perish book*. Tarma Software Research Pty Limited Melbourne.
- Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. *Journal of management*, 33(6), 987-1015.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356-376.

- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational behavior and human decision processes*, 144, 145–170.
- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of management*, 34(3), 410–476.
- Mathuki, E., & Zhang, J. (2024a). Cognitive diversity, creativity and team effectiveness: the mediations of inclusion and knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(6), 1379–1403.
- Merry, M. D. (2004). Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership. *Psychiatric Services*, 55(4), 463.
- Nightingale, A. (2009). A guide to systematic literature reviews. *Surgery (Oxford)*, 27(9), 381–384.
- Rahma, P. A., Agustina, P. S., Damayanti, D., & Wardhana, M. A. (2025). Conflict And Negotiation : Systematic Literature Review. *HUMANUS : Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, 2(3), 383-392. <https://doi.org/10.62180/1msp8j06>.
- Salas, E., Goodwin, G. F., & Burke, C. S. (2008). Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches. Routledge.
- Shim, S. R., Kim, S.-J., Lee, J., & Rücker, G. (2019). Network meta-analysis: application and practice using R software. *Epidemiology and health*, 41, e2019013.
- Ulandari, Novy Dian Tri; Nilam, Nur; Andika, Andika; Azzahra, Syarifah Nur; Wardhana, Mada Aditia. (2025). The Influence Of Leadership, Emotional Intelligence And Competence On Employee Performance: Systematic Literature Riview. *HUMANUS : Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, 2(3), 450-457. <https://doi.org/10.62180/ggiys505>