Jurnal Impresi Indonesia (JII)
p-ISSN: 2828-1284 e-ISSN: 2810-062x
Vol. 5. No. 8. Agustus 2026

Koordinasi Tim sebagai Mediator Hubungan Struktur Tim dan Kinerja Tim: Implementasi Pelatihan Struktur dan Koordinasi Tim pada Karyawan PT X (Perusahaan Kendaraan Listrik di Indonesia)

Pradita Khairinnisa*, Endang Parahyanti
Universitas Indonesia, Indonesia
Email: pradita.khairinnisa31@ui.ac.id*, endang.parahyanti@ui.ac.id

Keywords:
Team Structure; Team Coordination; Team Performance; Mediation; Electric Vehicles Company.

Abstract

As a growing electric vehicle company, PT X faces challenges in aligning its cross-functional team structure and coordination to support team performance. This research consisted of two studies conducted at PT X. Study 1, namely the problem identification study, aimed to analyze the relationship between team structure and team performance, with team coordination as a mediating variable. The participants in this study were 132 office employees of PT X. This study employed a quantitative approach with a correlational design and regression-based path analysis. The results showed that team structure significantly predicted team performance (β = 0.320; p = 0.001). Team structure also significantly predicted team coordination (β = 0.761; p < 0.001), and team coordination significantly predicted team performance (β = 0.431; p < 0.001), indicating partial mediation. The indirect effect (0.328) was slightly greater than the direct effect (0.320). The total effect of 0.648 indicated a strong overall relationship between team structure and team performance. Study 2, namely the intervention study, aimed to examine the effectiveness of an intervention program in the form of Team Structure and Team Coordination Training. The participants in this study were 16 employees of PT X who had previously participated in Study 1. The evaluation results showed that participants tended to be satisfied with the training, with an average satisfaction score of 4. In addition, the mean post-test score increased from 56.7 to 91.6 and was significantly different from the pre-test score (p < 0.001). These results indicate that the training was effective in improving participants' understanding of team structure and team coordination.

Kata Kunci:
Struktur Tim; Koordinasi Tim; Kinerja Tim; Mediasi; Perusahaan Kendaraan Listrik.

Abstrak

Sebagai perusahaan kendaraan listrik yang sedang bertumbuh, PT X menghadapi tantangan dalam menyelaraskan struktur dan koordinasi lintas fungsi untuk mendukung kinerja tim. Penelitian ini terdiri dari dua studi yang dilakukan pada PT X. Studi 1, yaitu studi identifikasi masalah, bertujuan untuk menganalisis hubungan antara struktur tim dan kinerja tim dengan koordinasi tim sebagai variabel mediasi. Partisipan dalam studi ini berjumlah 132 karyawan PT X yang bekerja di kantor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan analisis jalur berbasis regresi. Hasil menunjukkan bahwa struktur tim memprediksi kinerja tim secara signifikan (β = 0,320; p = 0,001). Struktur tim juga memprediksi koordinasi tim secara signifikan (β = 0,761; p < 0,001), dan koordinasi tim memprediksi kinerja tim secara signifikan (β = 0,431; p < 0,001), yang menunjukkan adanya mediasi parsial. Pengaruh tidak langsung (0,328) sedikit lebih besar dibandingkan pengaruh langsung (0,320). Pengaruh total sebesar 0,648 menunjukkan hubungan keseluruhan yang kuat antara struktur tim dan kinerja tim. Studi 2, yaitu studi intervensi, bertujuan untuk menguji efektivitas program intervensi berupa Pelatihan Struktur Tim dan Koordinasi Tim. Partisipan dalam studi ini berjumlah 16 karyawan PT X yang sebelumnya mengikuti Studi 1. Hasil

evaluasi menunjukkan bahwa peserta cenderung puas terhadap pelatihan dengan rata-rata skor kepuasan sebesar 4. Selain itu, rata-rata skor post-test meningkat dari 56,7 menjadi 91,6 dan berbeda secara signifikan dibandingkan skor pre-test ($p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta terkait struktur tim dan koordinasi tim.

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia sedang bergerak gencar untuk mengembangkan elektrifikasi transportasi untuk mencapai net zero emission di tahun 2060 (Peraturan Presiden No. 55 Tahun 2019, 2019; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024, 2024). Komitmen tersebut mendorong pertumbuhan industri kendaraan listrik atau Electric Vehicle (EV) di Indonesia melalui dukungan regulasi, investasi, dan pengembangan ekosistem kendaraan listrik yang terintegrasi (CORE Indonesia Center of Reform on Economics, 2024; IESR, 2023; Kementerian Perindustrian, 2026). Meskipun memiliki peluang pertumbuhan yang besar, industri EV di Indonesia masih berada pada tahap perkembangan awal dan menghadapi tantangan berupa perubahan regulasi, kebutuhan inovasi teknologi, keterbatasan sumber daya manusia dengan kompetensi EV, serta perubahan kebutuhan pasar yang cepat (Afraah et al., 2021; IESR, 2023).

Dinamika tersebut juga dialami oleh PT X, salah satu perusahaan swasta nasional yang memasuki sektor kendaraan listrik sejak tahun 2021. Dalam waktu relatif singkat, PT X berkembang dari bisnis kendaraan listrik roda dua menjadi bisnis kendaraan listrik roda empat, pengembangan ekosistem EV, hingga layanan penyewaan kendaraan listrik untuk skala besar. Perkembangan ini membuat pekerjaan di kantor pusat semakin bergantung pada koordinasi lintas fungsi yang bersifat timbal balik, seperti koordinasi antara Business Development, Legal, dan Corporate Finance dalam pengembangan peluang kerja sama bisnis.

Hasil wawancara dengan CEO dan Head of Human Resources PT X menunjukkan bahwa tantangan perusahaan tidak lagi hanya berfokus pada kompetensi teknis individu, tetapi juga pada penyelarasan cara kerja berbagai fungsi yang memiliki peran, keahlian, dan prioritas berbeda. Sebagian karyawan masih bekerja secara silo dan lebih berfokus pada target unit kerjanya masing-masing dibandingkan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kondisi ini dapat memunculkan revisi berulang, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, penurunan kualitas kerja, miskomunikasi, budaya saling menyalahkan, duplikasi aktivitas, serta keterlambatan pengambilan keputusan.

Diagnosis organisasi melalui Organizational Diagnosis Questionnaire (ODQ) pada 51 karyawan PT X menunjukkan bahwa dimensi Rewards memperoleh skor tertinggi (135,4), diikuti oleh Structure (124,2) dan Helpful Mechanism (116,2). Karena Rewards berkaitan dengan sistem penghargaan dan kebijakan organisasi yang merupakan prerogatif perusahaan, penelitian ini lebih menekankan dimensi Structure dan Helpful Mechanism yang berkaitan dengan pembagian kerja, kejelasan struktur tim, serta mekanisme koordinasi. Hasil open feedback survey juga menunjukkan bahwa kejelasan peran, struktur, pembagian bobot kerja, koordinasi antar divisi, serta konsistensi implementasi proses bisnis merupakan tema dominan yang disampaikan karyawan.

Berbagai temuan diagnosis organisasi menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada efektivitas kerja tim di PT X. Dalam literatur, kondisi tersebut berkaitan dengan kinerja tim, yaitu sejauh mana suatu tim mampu mencapai target, tanggung jawab, dan standar kualitas

yang telah ditetapkan (Elyousfi et al., 2021). Kinerja tim dipengaruhi oleh kompleksitas struktur alur kerja dan proses tim dalam mengelola serta mengoordinasikan sumber daya (Cooke & Hilton, 2015), termasuk efisiensi, inovasi, perencanaan, dan koordinasi (Hindiyeh & Cross, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada struktur tim dan koordinasi tim sebagai faktor yang relevan untuk menjelaskan permasalahan kinerja tim di PT X.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa struktur tim dapat mempengaruhi kinerja tim secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan koordinasi antar anggota tim (Ji & Yan, 2020). Studi oleh Ji dan Yan (2020) yang diterbitkan dalam Frontiers in Psychology menemukan bahwa struktur tim berpengaruh positif terhadap kinerja tim melalui koordinasi tim sebagai variabel mediasi, dengan team longevity sebagai moderator. Penelitian lain oleh Han et al. (2023) dalam Journal of Multidisciplinary Healthcare menunjukkan bahwa kerja sama tim memediasi hubungan antara peran tim dan kinerja tim. Namun, belum banyak penelitian yang membahas hubungan struktur tim terhadap kinerja tim melalui koordinasi tim sebagai variabel mediasi pada konteks perusahaan EV di Indonesia.

Kesenjangan penelitian ini terletak pada minimnya kajian empiris yang menguji peran mediasi koordinasi tim dalam hubungan antara struktur tim dan kinerja tim pada industri kendaraan listrik di Indonesia, yang memiliki karakteristik dinamis dan lintas fungsi yang unik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan struktur tim terhadap kinerja tim yang dimediasi oleh koordinasi tim pada karyawan kantor perusahaan EV, serta menguji efektivitas intervensi berupa Pelatihan Struktur Tim dan Koordinasi Tim sebagai langkah awal untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya kejelasan peran, pembagian tanggung jawab, alur kerja, dan mekanisme koordinasi antar fungsi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan model Input-Process-Output (IPO) dalam konteks organisasi dinamis, serta manfaat praktis bagi perusahaan EV dalam merancang strategi pengembangan tim yang efektif.

Kinerja Tim

Definisi Kinerja Tim

Tim adalah sekelompok individu yang memiliki tugas dan tanggungjawab tertentu yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama (Salas et al., 2005). Hasil dari interaksi yang dinamis dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama adalah kinerja tim. Salas (2008) menyebutkan bahwa kinerja tim merupakah ukuran sejauh mana suatu tim mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan standar kualitas tertentu. Definisi ini sejalan dengan pendapat Elyousfi et al. (2021) yang mendefinisikan kinerja tim sebagai sejauh mana suatu tim mampu mencapai target dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, yang tercermin dari kualitas hasil kerja, pencapaian target, serta tanggung jawab anggota tim.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tim

Menurut Cooke & Hilton (2015), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tim. Salah satunya adalah tingkat kompleksitas struktur tim terutama dalam aspek alur kerja tim. Cooke & Hilton (2015) menggambarkan fondasi utama yang mempengaruhi efektivitas kinerja tim adalah proses tim yang merupakan cara anggota tim mengelola dan mengkoordinasikan sumber daya dalam tim.

Hindiyeh & Cross (2022) menyebutkan beberapa faktor proses yang mempengaruhi kinerja tim antara lain efisiensi atau seberapa baik tim mengoptimalkan penggunaan sumber daya, memprioritaskan tugas, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, koordinasi tim juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tim.

Dampak Kinerja Tim

Menurut Cooke & Hilton (2015), kinerja tim berdampak pada level individu maupun kelompok. Pada level individu, kinerja tim yang baik meningkatkan kepuasan anggota, mendorong pembelajaran, serta memperkuat keinginan untuk terus bekerja sama dalam tim. Sementara pada level kelompok, kinerja tim berkontribusi pada pencapaian tujuan, peningkatan kreativitas dan inovasi, efikasi tim, serta kemampuan adaptasi tim.

Selain itu, Hindiyeh & Cross (2022) menjelaskan bahwa dampak kinerja tim terlihat pada ketepatan waktu penyelesaian tugas, kepuasan pelanggan atau mitra kerja, peningkatan efikasi tim, kinerja individual anggota, dan kepuasan anggota tim. Semakin efektif kinerja tim, semakin baik kualitas kolaborasi, komunikasi, dan hasil kerja yang dicapai.

Pengukuran Kinerja Tim

Menurut Elyousfi et al. (2021), pengukuran kinerja tim dapat dilakukan menggunakan kuesioner skala likert lima poin yang mengukur tingkat persetujuan anggota tim terhadap beberapa indikator kinerja tim yang mencakup kualitas kerja, pencapaian target, tanggung jawab, dan proaktivitas

Selain itu, kinerja tim juga dapat diukur melalui persepsi anggota tim terhadap kinerja tim (Brown et al., 2021). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur kinerja tim yang diadaptasi oleh Elyousfi et al. (2021), karena instrumen tersebut telah disesuaikan dengan konteks Indonesia serta memiliki keselarasan dengan definisi kinerja tim yang digunakan dalam penelitian ini.

Koordinasi Tim

Definisi Kooordinasi Tim

Hoegl et al. (2004) mendefinisikan koordinasi antar tim sebagai proses menyelaraskan tugas-tugas yang saling bergantung dan jadwal di antara berbagai tim agar semuanya berjalan beriringan, hal ini mencakup kualitas interaksi serta penyelesaian konflik antar tim.

Faktor yang Mempengaruhi Koordinasi Tim

Menurut Stoner & Wankel (1991), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi koordinasi. Pertama orientasi tujuan dari masing-masing tim, kedua adalah orientasi waktu atau kebutuhan waktu yang digunakan dalam menghasilkan deliverables untuk selanjutnya diberikan dan dikerjakan oleh tim lain. Ketiga adalah orientasi upaya dari masing-masing tim. Keempat adalah formulasi struktur atau sistem kerja.

Sedangkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi koordinasi tim adalah struktur tim, terutama pada konteks tim virtual (Abakpa & Dvouletý, 2025). Maka dari itu, desain dan karakteristik struktur tim merupakan salah satu determinan utama yang memprediksi efektivitas koordinasi dalam tim.

Dampak Koordinasi Tim

Anthony et al. (2014) menjelaskan bahwa koordinasi tim terutama koordinasi lateral antar kepala departemen fungsional memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja proyek melalui kelancaran informasi serta pemahaman antar tim. Dengan demikian, koordinasi

tim yang efektif memungkinkan terciptanya kejelasan peran, optimalisasi sumber daya, serta kelancaran arus informasi, yang pada akhirnya mendukung tim dalam bekerja secara lebih efisien dan mencapai kinerja tim yang optimal.

Pengukuran Koordinasi Tim

Hoegl et al. (2004) Menggunakan pengukuran lima item dengan skala likert tujuh yang mencakup beberapa item pernyataan, seperti tingkat proses koordinasi dan aktivitas antar tim, penghindaran duplikasi aktivitas koordinasi, konflik dalam koordinasi antar tim, kecepatan penyelesaian konflik antar tim, serta konstruktivitas diskusi antar tim. Alat ukur ini memiliki konteks pengukuran koordinasi pada level tim.

StrukturTim

Definisi Struktur Tim

Bunderson & Boumgarden (2010) memaparkan berbagai definisi dari struktur tim. Berdasarkan konsep sosiologi dan teori organisasi, struktur tim didefinisikan sebagai bagaimana seseorang ditempatkan dalam garis tertentu sesuai posisi sosialnya pada suatu kelompok yang mempengaruhi peran interaksi antar mereka. Dengan kata lain, struktur tim berkaitan dengan pembagian peran dalam suatu kelompok.

Dampak Struktur Tim

Penelitian Ji & Yan (2020) menunjukkan bahwa meskipun struktur tim dapat mempengaruhi kinerja tim secara langsung, pengaruh tersebut pada dasarnya terjadi melalui peningkatan koordinasi antar anggota tim. Dengan adanya spesialisasi yang jelas, hierarki kepemimpinan yang sesuai, serta rutinitas dan prosedur yang terdefinisi, struktur tim memungkinkan terjadinya integrasi tugas individu, keselarasan aktivitas, serta pertukaran informasi yang lebih efektif, yang merupakan elemen penting dalam proses koordinasi tim.

Pengukuran Struktur Tim

Bunderson & Boumgarden (2010) mengembangkan alat ukur untuk mengukur struktur tim. Alat ukur ini menilai tiga elemen inti dari struktur tim yaitu spesialisasi, hierarki, dan formalisasi melalui 5 item pertanyaan survey dengan skala likert-7, mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”).

Hipotesis Penelitian

Dengan dasar kerangka teoritis yang telah dipaparkan, hipotesis penelitian ini antara lain:

H1: Terdapat hubungan struktur tim terhadap kinerja tim.

H2: Terdapat peran koordinasi tim sebagai mediator dalam hubungan antara struktur tim dan kinerja tim pada perusahaan kendaraan listrik.

METODE

Berdasarkan Kumar (2011), menurut perspektif penerapan penelitian, penelitian ini termasuk dalam penelitian terapan karena berangkat dari fenomena yang terjadi di PT X dan diharapkan dapat memberikan gambaran dinamika di lapangan serta dapat diimplementasi untuk memperbaiki kondisi di lapangan. Penelitian dilakukan pada karyawan kantor PT X yang bergerak di industri kendaraan listrik (EV) di Indonesia. Dari populasi sebanyak 500 karyawan, diperoleh sampel sebanyak 150 karyawan yang berasal dari berbagai fungsi organisasi, yaitu Operations Maintenance, Business Development, Marketing, Customer Services, Corporate

Services, Finance, dan Corporate Secretary. Sampel dipilih menggunakan teknik convenience sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur tiga variabel penelitian, yaitu struktur tim, koordinasi tim, dan kinerja tim. Struktur tim diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Bunderson dan Boumgarden (2010), koordinasi tim menggunakan instrumen Hoegl et al. (2004), serta kinerja tim menggunakan adaptasi instrumen Elyousfi et al. (2021). Sebelum pengumpulan data utama, dilakukan pilot study terhadap 30 karyawan perusahaan EV untuk menguji kualitas instrumen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867 untuk struktur tim, 0,931 untuk koordinasi tim, dan 0,851 untuk kinerja tim. Satu item pada variabel kinerja tim dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria corrected item-total correlation.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak JAMOVI. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, sedangkan analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan langsung struktur tim terhadap kinerja tim serta pengaruh tidak langsung melalui koordinasi tim sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari keseluruhan kuesioner yang disebarkan kepada 150 karyawan kantor PT X, akhirnya dapat dikumpulkan sebanyak 132 responden penelitian. Data demografi dari 132 responden karyawan PT X dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 1. Data Demografis Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	72,0%
	Perempuan	37	28,0%
Pendidikan	SMA/SMK	10	7,6%
	D1 - D3	11	8,3%
	S1/D4	95	72,0%
	S2	16	12,1%
Usia	<= 25 tahun	19	14,4%
	26-30 tahun	40	30,3%
	31-35 tahun	29	22,0%
	36-40 tahun	26	19,7%
	>=41 tahun	18	13,6%
Masa Kerja	<= 1 tahun	51	38,6%
	>1-3 tahun	61	46,2%
	>3 tahun	20	15,2%
Jabatan	*Junior Officer/Junior Staff*	18	13,6%
	Officer/Specialist/Staff	38	28,8%
	Sr. Officer/Sr. Specialist/Spv.	43	32,6%
	Supt./Lead	20	15,2%
	Manager	11	8,3%
	General Manager	2	1,5%
Status Karyawan	Permanen	123	93,2%
	Kontrak	9	6,8%
Bidang Kerja	*Business Development*	11	8.33%
	Corporate Secretary	3	2.27%
	Corporate Services	34	25.76%
	Customer Services	1	0.76%
	Finance	5	3.79%

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
	Marketing	6	4.55%
	Operations & Maintenance	72	54.55%

Berdasarkan Tabel 1, jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 95 orang (72,0%). Jika dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar mempunyai pendidikan S1/D4, yaitu sebanyak 95 orang (72,0%). Dari kategori usia responden, maka terbanyak adalah berusia antara 26-30 tahun (30,3%). Berdasarkan masa kerjanya, responden terbanyak adalah yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun – 3 tahun, yaitu sebanyak 61 orang (46,2%). Sedangkan dari tingkat jabatannya, responden terbanyak adalah berada pada level Sr. Officer/Sr. Specialist/Supervisor, yaitu sebanyak 43 orang (32,6%). Berdasarkan bidang kerja, mayoritas responden berasal dari bidang operations & maintenance, yaitu sebanyak 72 orang (54.55%).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Struktur Tim	27.58	4.57	12	35
Koordinasi Tim	26.80	4.45	15	35
Kinerja Tim	37.20	3.73	30	49

Berdasarkan Tabel 2, struktur tim memiliki rata-rata skor 27,58 (SD = 4,57), lebih tinggi dari mean teoritik 20, yang menunjukkan bahwa struktur tim di PT X tergolong baik. Karyawan menilai pembagian peran, hierarki kepemimpinan, dan formalisasi prosedur sudah cukup jelas. Namun, rentang skor yang lebar (12–35) menunjukkan adanya perbedaan pengalaman antar tim, di mana sebagian tim memiliki struktur yang sangat jelas sementara tim lainnya masih mengalami ambiguitas peran.

Koordinasi tim memperoleh rata-rata 26,80 (SD = 4,45), juga melampaui mean teoritik 20. Hasil ini menunjukkan bahwa koordinasi tim secara umum berjalan baik, meskipun isu mentalitas silo dan miskomunikasi antar divisi yang ditemukan pada tahap diagnosis organisasi masih menjadi tantangan. Rentang skor 15–35 mengindikasikan adanya variasi efektivitas koordinasi antar divisi.

Kinerja tim mencatat rata-rata tertinggi, yaitu 37,20 (SD = 3,73), melampaui mean teoritik 33. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menilai tim mereka mampu mencapai target dengan kualitas yang memuaskan. Standar deviasi yang relatif kecil dan rentang skor yang lebih sempit (30–49) mengindikasikan persepsi kinerja yang lebih konsisten dibandingkan struktur tim dan koordinasi tim. Meskipun terdapat variasi pada kedua variabel tersebut, kinerja tim tetap berada pada tingkat yang relatif stabil sehingga hubungan antarvariabel perlu dianalisis lebih lanjut melalui analisis inferensial.

Table 3. Mean Skor Struktur Tim dan Koordinasi Tim berdasarkan Bidang Kerja

Bidang Kerja	Mean Struktur Tim	Mean Koordinasi Tim
Operations & Maintenance	27.30	26.00
Corporate Services	27.60	28.30
Marketing	30.30	29.50
Corporate Secretary	27.30	26.70
Finance	27.20	25.00

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa rata-rata skor struktur tim dan koordinasi tim berbeda pada masing-masing bidang kerja. Pada variabel struktur tim, rata-rata skor tertinggi

terdapat pada bidang Marketing (M = 30.30), sedangkan skor terendah terdapat pada bidang Finance (M = 27.20). Sementara itu, bidang Corporate Services memiliki rata-rata skor sebesar 27.60, serta Operations & Maintenance dan Corporate Secretary masing-masing sebesar 27.30.

Pada variabel koordinasi tim, rata-rata skor tertinggi juga terdapat pada bidang Marketing (M = 29.50), sedangkan skor terendah terdapat pada bidang Finance (M = 25.00). Selanjutnya, bidang Corporate Services memiliki rata-rata skor koordinasi tim sebesar 28.30, Corporate Secretary sebesar 26.70, dan Operations & Maintenance sebesar 26.00. Data ini akan dijadikan acuan dalam menentukan partisipan penelitian pada studi 2.

Table 4. Uji Normalitas Data

Statistic	p
0.065	0.200

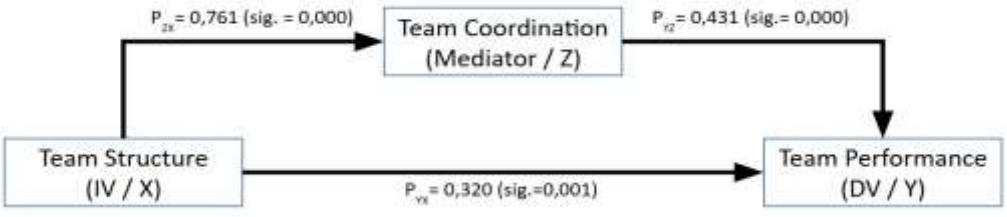
Pengujian normalitas data dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap 132 responden. Hasilnya menunjukkan nilai statistik 0,065 dengan signifikansi p = 0,200. Nilai p yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal. Asumsi normalitas terpenuhi. Data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik regresi linear berganda.

Table 5. Hasil Analisis Regresi untuk Analisis Jalur

Variabel	Coefficient (unstandardized)	Standard Error	Coefficient (standardized)	Sig.
Direct Effect				
1. X → Y				
Struktur Tim	0.262	0.078	0.320 *(P_{YX})*	0.001
Indirect Effect				
2. X → Z				
Struktur Tim	0.741	0.055	0.761*(P_{ZX})*	<.001
3. Z → Y				
Koordinasi Tim	0.362	0.080	0.431 *(P_{YZ})*	<.001

Pada Tabel 5, di atas telah diketahui semua komponen nilai dari analisis jalur dengan menggunakan Analisis Regresi. Dengan demikian, nilai-nilai tersebut dapat dimasukkan dalam gambar kerangka pengaruh antar variabel, sehingga didapatkan gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Analisis Regresi



Berdasarkan Gambar 1, struktur tim memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja tim (PYX = 0,320; p = 0,001) serta pengaruh tidak langsung melalui koordinasi tim. Struktur tim berpengaruh signifikan terhadap koordinasi tim (PZX = 0,761; p < 0,001), dan koordinasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim (PYZ = 0,431; p < 0,001). Nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,328 (0,761 × 0,431) sedikit lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sebesar 0,320, menunjukkan bahwa struktur tim dapat

meningkatkan kinerja tim baik secara langsung maupun melalui koordinasi tim dengan kontribusi yang relatif seimbang. Total pengaruh struktur tim terhadap kinerja tim sebesar 0,648, yang mengindikasikan kontribusi yang substansial terhadap peningkatan kinerja tim di PT X.

Hasil penelitian mendukung H1 dan H2. Struktur tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim, dan koordinasi tim memediasi hubungan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bunderson dan Boumgarden (2010) yang menekankan pentingnya spesialisasi, hierarki, dan formalisasi dalam meningkatkan produktivitas tim, serta Han et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim memediasi hubungan antara peran tim dan kinerja tim. Selain itu, hasil penelitian mengindikasikan adanya mediasi parsial, di mana koordinasi tim menjembatani sebagian pengaruh struktur tim terhadap kinerja tim, sementara pengaruh langsung struktur tim tetap signifikan. Temuan ini juga mendukung model Input–Process–Output yang menjelaskan bahwa struktur tim sebagai input memengaruhi kinerja tim melalui proses koordinasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim pada karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas pembagian peran, tanggung jawab, serta alur kerja dalam tim, maka semakin baik pula kinerja tim yang dihasilkan. Kejelasan struktur tim membantu anggota tim memahami tugas serta kontribusinya dalam tim sehingga proses kerja dapat berjalan lebih terarah.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa koordinasi tim memediasi hubungan antara struktur tim dan kinerja tim. Pengaruh struktur tim terhadap kinerja tim menjadi sedikit lebih kuat ketika melalui koordinasi tim dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan struktur tim yang jelas akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja tim apabila didukung dengan koordinasi yang baik antar anggota tim. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur tim dan koordinasi tim memiliki peran yang saling berkaitan dalam mendukung kinerja tim di lingkungan kerja.

REFERENSI

Abakpa, A., & Dvouletý, O. (2025). Navigating the digital era: the role of virtual teams in organizational transformation. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *19*(3), 208–233.

Afraah, S. M., Yuniaristanto, Y., Sutopo, W., & Hisjam, M. (2021). Comparing Total Cost of Ownership of Electric and Conventional Motorcycles in Indonesia. Jurnal Teknik Industri, 22(2), 196–210. https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol22.No2.196-210

Anthony, E. L., Green, S. G., & McComb, S. A. (2014). Crossing functions above the cross-functional project team: The value of lateral coordination among functional department heads. Journal of Engineering and Technology Management, 31, 141–158. https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2012.12.001

Brown, S. G., Hill, N. S., & Lorinkova, N. M. (2021). Leadership and virtual team performance: A meta-analytic investigation. European Journal of Work and Organizational Psychology, 30(5), 672–685. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1914719

Bunderson, J. S., & Boumgarden, P. (2010). Structure and learning in self-managed teams: Why “bureaucratic” teams can be better learners. Organization Science, 21(3), 609–624. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0483

Cooke, N. J., & Hilton, M. L. (Eds.). (2015). Enhancing the effectiveness of team science. Committee on the Science of Team Science, Board on Behavioral, Cognitive, and Sensory Sciences, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council. The National Academies Press.

CORE Indonesia Center of Reform on Economics. (2024). Impact of electric vehicles adoption and development on Indonesia's green economy progress. Diakses dari https://www.un-page.org/static/a0d627320784de39dce0f9ba7eb6232e/impact-report-of-electric-vehicle-adoption-and-development-on-igei.pdf

Elyousfi, F., Anand, A., & Dalmasso, A. (2021). Impact of e-leadership and team dynamics on virtual team performance in a public organization. International Journal of Public Sector Management, 34(5), 508–528. https://doi.org/10.1108/IJPSM-08-2020-0218

Han, C., Zhang, L., Liu, J., & Zhang, P. (2023). Mediating role of teamwork in the influence of team role on team performance. Journal of Multidisciplinary Healthcare, 16, 1057–1066. https://doi.org/10.2147/JMDH.S394670

Hindiyeh, R., & Cross, J. (2022). Identifying the relative impact of process- and outcome-related team performance antecedents: A meta-analysis. Team Performance Management: An International Journal, 28(7/8), 476–503. https://doi.org/10.1108/TPM-02-2022-0016

Hoegl, M., Weinkauf, K., & Gemuenden, H. G. (2004). Interteam coordination, project commitment, and teamwork in multiteam R&D projects: A longitudinal study. Organization Science, 15(1), 38–55. https://doi.org/10.1287/orsc.1030.0053

Institute for Essential Services Reform (IESR). (2023). Indonesia Electric Vehicle Outlook 2023: Electrifying Transport Sector: Tracking Indonesia EV Industries and Ecosystem Readiness. Institute for Essential Services Reform (IESR)

Ji, H., & Yan, J. (2020). How team structure can enhance performance: Team longevity's moderating effect and team coordination's mediating effect. Frontiers in Psychology, 11, 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01873

Kementerian Perindustrian. (2026). Perkembangan industri kendaraan bermotor listrik berbasis baterai (KBLBB) di Indonesia [PowerPoint slides]. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

Kumar, R. (2011). Research Methodology a step-by-step guide for beginners (3rd edition).SAGE publications, Ltd.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2019 tentang Percepatan Program Kendaraan Bermotor Listrik Berbasis Baterai (Battery Electric Vehicle) untuk Transportasi Jalan. (2019). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 146.

Salas, E. W. (2008). Does team training work? Principles for health care. Academic Emergency Medicine, 15(11), 540–547.

Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "Big Five" in teamwork? Small Group Research, 36(5), 555–599. https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (1991). Management. Prentice Hall.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045. (2024).