

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar utama yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan menjadi hal yang harus terus dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Jika pada suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik, maka akan mempengaruhi pada kualitas perusahaan.

Sumber daya manusia pada industri konstruksi memiliki peran yang sangat krusial. Di tingkat nasional, industri konstruksi Indonesia memiliki standar kualitas yang tinggi untuk karyawan, karyawan yang dapat berfikir secara kritis, dinamis dan bekerja secara kolaboratif, serta dapat beradaptasi pada perkembangan zaman sangat diutamakan. Karena pada industri konstruksi, karyawan yang dapat bekerja secara kolaboratif dan dapat beradaptasi dengan teknologi dinilai mampu untuk terus meningkatkan keberlanjutan perusahaan.

Namun pada praktiknya, pengelolaan SDM pada proyek konstruksi tidak selalu berjalan lancar, para karyawan seringkali dihadapkan dengan lemahnya koordinasi *teamwork*, serta pemanfaatan teknologi informasi komunikasi yang masih terdapat hambatan karena beberapa faktor tertentu, sehingga mempengaruhi kinerja. Fenomena ini tidak hanya memicu miskomunikasi, tetapi juga berpotensi menimbulkan masalah yang serius, seperti bertambahnya jumlah anggaran, karena

proyek tidak selesai dalam waktu yang sudah ditentukan. maka dari itu peran *teamwork* dan pemanfaatan teknologi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam industri konstruksi.

Proyek konstruksi menuntut pelaksanaan *teamwork* yang baik. Tanpa adanya kolaborasi yang baik, sering muncul kesenjangan dalam pelaksanaan tugas, misalnya ketika sebagian karyawan tidak peduli terhadap tanggung jawabnya (Gultom et al., 2026). Dalam melaksanakan *teamwork*, sering kali terjadi kesalahpahaman yang timbul akibat komunikasi yang buruk, pembagian tugas yang tidak merata, perbedaan pendapat dan rendahnya kepercayaan antara anggota tim.

Teamwork dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap individu karyawan harus peka dan memiliki kemampuan untuk mengantisipasi kebutuhan anggota tim lainnya dengan memahami peran mereka secara tepat. Hal ini mencakup kemampuan untuk membagi beban kerja di antara anggota tim guna menjaga keseimbangan saat menghadapi tekanan tinggi atau beban kerja yang berat. Maka dari itu, komunikasi sangat penting dan berpengaruh dalam pelaksanaan *teamwork*. Jika *teamwork* tidak berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Pemanfaatan teknologi informasi komunikasi antar karyawan juga masih belum optimal, karena adanya hambatan internal maupun eksternal yang sering muncul. seperti kurangnya pemahaman dalam penggunaan teknologi, jaringan yang tidak stabil, dan adanya *error* (kesalahan atau kegagalan sistem) atau *lag* (keterlambatan respon) pada perangkat yang digunakan. Kondisi ini menyebabkan

informasi dan komunikasi yang terganggu, tertunda, atau bahkan informasi yang tersampaikan tidak lengkap, sehingga keputusan yang diambil di lapangan seringkali tidak didukung oleh data yang lengkap sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun alat digital seharusnya digunakan untuk mempercepat dan menyederhanakan koordinasi kerja, ketergantungan karyawan pada komunikasi tradisional, seperti percakapan tatap muka dan pencatatan manual semakin meningkat karena teknologi yang terkadang tidak dapat diandalkan.

Teamwork dan teknologi informasi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung (Sapar, 2022). Kualitas *teamwork* dan efektivitas teknologi informasi komunikasi berdampak pada tingkat kepuasan pada karyawan, tingkat kepuasan akan menentukan hasil akhir kinerja karyawan. Penerapan *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi yang belum efektif dapat menurunkan kepuasan kerja dan dapat memicu terjadinya penurunan produktivitas, meningkatnya absensi dan *turnover*.

Kepuasan kerja berperan penting dalam menghubungkan pengaruh *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi terhadap kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat mengukur bagaimana pengaruh *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi untuk perusahaan. Jika *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi dinilai tidak meningkatkan kepuasan kerja, maka pengaruh terhadap

kinerja karyawan dapat di pastikan lemah. Terdapat perusahaan kontruksi di ibukota pulau Jawa sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Banyaknya Perusahaan Kontruksi di Ibukota Pulau Jawa Tahun 2023-2025

No	Nama Provinsi	Nama Ibukota	2023	2024	2025	Jumlah
1	DKI Jakarta	Kota Jakarta	14.190	13.668	16.684	44.542
2	Banten	Kota Serang	359	719	803	1.881
3	Jawa Barat	Kota Bandung	1.112	1.160	1.956	4.228
4	Jawa Timur	Kota Surabaya	3.843	3.654	4.146	11.646
5	Jawa Tengah	Kota Semarang	2.278	2.282	2.259	6.819
6	Daerah Istimewa Yogyakarta	Kota Yogyakarta	320	319	321	960
Jumlah Perusahaan Kontruksi di Pulau Jawa Tahun 2023-2025						70.078

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023-2025)

Berdasarkan tabel 1.1, jumlah perusahaan konstruksi di ibu kota provinsi yang berada di Pulau Jawa pada periode 2023 hingga 2025 menunjukkan peningkatan. Kota Jakarta tercatat sebagai wilayah dengan jumlah perusahaan kontruksi terbanyak yaitu sebanyak 14.190 unit pada tahun 2023 dan mengalami peningkatan menjadi 16.684 unit. Kota Bandung berada di posisi kedua dengan jumlah 1.112 perusahaan pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 1.956 unit pada 2025. Pada wilayah lain seperti kota Surabaya, kota Semarang, kota Serang, dan kota Yogyakarta juga mengalami fluktuasi selama periode tahun 2023 hingga 2025. Terdapat banyaknya perusahaan kontruksi kabupaten atau kota jawa barat periode tahun 2023 hingga 2025 sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Banyaknya Perusahaan Kontruksi di Kabupaten atau Kota Jawa Barat
2023-2025

No	Kabupaten Atau Kota	2023	2024	2025	Jumlah
1	Bogor	1.357	1.357	1.691	4.405
2	Kota Bandung	1.160	1.160	1.956	4.276
3	Kota Bekasi	1.079	1.079	1.854	4.012
4	Garut	1.211	1.211	1.350	3.772
5	Bandung	1.012	1.012	1.220	3.244
6	Bekasi	791	791	1.387	2.969
7	Sukabumi	775	775	858	2.408
8	Karawang	451	451	792	1.694
9	Cianjur	527	527	570	1.624
10	Kota Depok	416	416	769	1.601
11	Subang	467	467	640	1.574
12	Majalengka	460	460	511	1.431
13	Cirebon	411	411	562	1.384
14	Indramayu	394	394	549	1.337
15	Kota Bogor	291	291	457	895
16	Kota Cirebon	286	286	323	890
17	Kuningan	293	293	304	814
18	Ciamis	246	246	322	814
19	Kota Tasikmalaya	239	239	334	812
20	Sumedang	207	207	308	722
21	Purwakarta	187	187	283	657
22	Tasikmalaya	152	152	187	491
23	Kota Sukabumi	121	121	181	423
24	Bandung Barat	62	62	185	309
25	Kota Banjar	92	92	109	293
26	Kota Cimahi	57	57	131	245
27	Pangandaran	50	50	83	184
28	Jumlah	12.794	12.794	17.916	43.504

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023-2025)

Berdasarkan tabel 1.2, jumlah keseluruhan badan usaha jasa kontruksi yang tersebar di seluruh wilayah kabupaten atau kota di provinsi Jawa Barat tercatat sebanyak 43.504 badan usaha pada periode 2023 hingga 2025. Banyaknya badan usaha jasa kontruksi cenderung lebih tinggi di wilayah perkotaan, dua wilayah dengan badan usaha kontruksi terbanyak yaitu kota Bogor sebanyak 4.276, dan

kota Kota Bandung sebanyak 4.276. Kondisi ini menunjukkan bahwa intensitas aktivitas pembangunan infrastruktur yang lebih banyak di perkotaan dapat mendorong pertumbuhan jumlah pelaku usaha sektor jasa kontruksi pada suatu wilayah. Terdapat banyaknya perusahaan kontruksi di kota Bandung periode 2023 hingga 2025 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Banyaknya Perusahaan Kontruksi di Kota Bandung Menurut Kualifikasi Usaha Dari Tahun 2023-2025

Nomor	Tahun	Kecil	Menengah	Besar	Memiliki SBU Aktif	Jumlah
1	2023	678	415	17	2	1.112
2	2024	725	419	14	0	1.160
3	2025	1.428	454	15	0	1.956
Jumlah Perusahaan Kontruksi 2023-2025						4.276

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023-2025)

Berdasarkan tabel 1.3, jumlah badan usaha kontruksi selama periode 2023 hingga 2025. Terdapat 1.112 badan usaha pada tahun 2023. Pada tahun 2024 jumlah badan usaha kembali meningkat menjadi 1.160 dan mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2025 menjadi 1.956 badan usaha. Sehingga total jumlah perusahaan kontruksi di kota Bandung pada periode tahun 2023 hingga 2025 sebanyak 4.276 badan usaha.

PT. Hexa Prima Perkasa adalah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa kontraktor kontruksi, yang berdiri pada tahun 2008 di Kota Bandung. Menurut Undang – Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang dinyatakan oleh Ayat (1) bahwa “Perseroan Terbatas, yang selanjutnya di disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha

dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya”. Berikut adalah tabel mengenai perbandingan jumlah bidang proyek dengan perusahaan lain :

Tabel 1. 4
Perbandingan Total Bidang Proyek dengan Perusahaan Lain yang Memiliki Kualifikasi M1 (Menengah 1)

No	Nama Perusahaan	Total Bidang Proyek
1.	PT. BAJA MANUNGGAL PERKASA	18
2.	PT. PROMIX PRIMA KARYA	17
3.	DUTA PILAR JAYA	11
4.	DAYA MULIA TURANGGA	9
5.	WIRAKY NUSA TELEKOMUNIKASI	9
6.	PT. HEXA PRIMA PERKASA	7

Sumber: Data Lembaga Pengembangan Jasa Kontruksi (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 1.4, menunjukkan bahwa PT. Hexa Prima Perkasa memiliki total bidang proyek paling sedikit yaitu sebanyak 7 bidang proyek. Jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang memiliki kualifikasi yang sama yaitu PT. Baja Manunggal Perkasa sebanyak 18 bidang proyek, PT. Promix Prima Karya sebanyak 17 bidang proyek, Duta Pilar Jaya sebanyak 11 bidang proyek, Daya Mulia Turangga sebanyak 9 bidang proyek dan Wiraky Nusa Telekomunikasi sebanyak 9 proyek. Sehingga peneliti memilih PT. Hexa Prima Perkasa sebagai lokus penelitian karena memiliki total bidang proyek paling sedikit diantara perusahaan dengan kealifikasi yang setara.

PT. Hexa Prima Perkasa yaitu sebagai penyedia jasa kontruksi bagi pelaku bisnis swasta, proyek publik, ataupun pemerintahan yang membutuhkan jasa untuk pembangunan suatu proyek. Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2017 Pasal 1

Ayat (1) tentang jasa kontruksi menyatakan bahwa “Jasa Kontruksi adalah layanan jasa konsultasi kontruksi dan /atau pekerjaan kontruksi”. Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat (3) menyatakan bahwa “Pekerjaan kontruksi adalah keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pembangunan, pengoprasian, pemeliharaan, pembongkaran dan pembangunan kembali suatu bangunan”. Perusahaan kontraktor seperti PT. Hexa Prima Perkasa merupakan perusahaan yang penting untuk perkembangan ekonomi negara karena dapat menciptakan lapangan kerja, mendukung pembangunan infrastruktur, dan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Kinerja sumber daya manusia di bidang kontruksi kontraktor sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan, karena dapat mengukur hasil kerja kinerja karyawan secara kualitas dan hasil akhir yang dapat mempengaruhi keberlanjutan dan citra perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian masih di lakukan pada bidang pendidikan, sektor pemerintah, industri manufaktur, industri jasa. Penelitian yang mengkaji antarvariabel tersebut pada perusahaan kontraktor kontruksi masih sangat terbatas. Penelitian terdahulu umumnya meneliti variabel *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi secara parsial atau di kombinasikan dengan variabel lain, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan. Masih sangat terbatas penelitian yang secara khusus menguji *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan jasa kontraktor kontruksi seperti PT. Hexa Prima Perkasa Bandung. Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan menguji pengaruh *teamwork* dan teknologi informasi dan

komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan kontraktor konstruksi. Peneliti juga melakukan pra-survei pada 30 responden pada PT. Hexa Prima Perkasa untuk menentukan skor kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Pada PT Hexa Prima Perkasa Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Kualitas	3	7	10	8	2	91	3.0
2.	Kuantitas	2	6	13	6	3	88	2.9
3.	Tanggung jawab	3	5	15	5	2	92	3.1
4.	Kerjasama	6	2	11	7	4	89	3.0
5.	Inisiatif	4	4	15	2	5	94	3.1
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3.0

Sumber : hasil olah data pra-survey oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.5 mengenai kinerja karyawan pada PT Hexa Prima Perkasa, pencapaian kinerja karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang optimal dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 3.0. Dalam tabel tersebut dimensi kualitas memperoleh nilai 3,0, dimensi kuantitas memperoleh skor 2.9, dimensi tanggung jawab memperoleh 3,1, dimensi kerjasama yaitu 3,0 dan dimensi inisiatif yaitu 3,1.

Dimensi kuantitas kerja memperoleh skor yang paling rendah yaitu 2,9. Skor tersebut menunjukkan bahwa kuantitas yang dihasilkan PT.Hexa Prima Perkasa Bandung masih menunjukkan kondisi yang kurang baik, karena penyelesaian jumlah tugas belum sesuai target dengan kecepatan yang tepat.Berdasarkan keseluruhan

skor yang di peroleh, menunjukan bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal, karena skor masih di bawah rata-rata standar. Karyawan masih belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaanya pada PT. Hexa Prima Perkasa.

Untuk menentukan keakuratan variabel yang dipilih untuk variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan, peneliti telah melakukan pra-survei kuisisioner kepada 30 responden karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa, yang menunjukan pernyataan mengindikasikan adanya permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pra-survei. Tabel 1.6 data hasil peneliti dari variabel yang mempengaruhi.kinerja karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Variabel Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Hexa Prima Perkasa Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Teamwork	Context	2	10	13	5	0	99	3.3
		Composition	4	8	10	4	4	94	3.1
		Process	5	8	6	6	5	92	3.0
		States	2	13	10	5	0	102	3.4
Skor Rata-Rata Teamwork									3.2
2.	Teknologi Informasi Komunikasi	Hardware	0	10	10	6	4	86	2.9
		Software	0	7	11	6	6	79	2.6
		Internet	0	12	8	7	3	89	3.0
		Data	2	10	8	6	4	90	3.0
Skor Rata-Rata Informasi dan Komunikasi Teknologi									2.8
3.	Kepuasan Kerja	The Works it Self	3	10	9	4	4	94	3.1
		Pay	0	5	15	5	5	80	2.7
		Promotion	0	10	10	8	2	88	2.9
		Supervision	4	3	13	4	6	85	2.8
		Co-workers	2	8	11	4	5	88	2.9
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja									2.9
4.		Lingkungan Kerja Fisik	6	7	12	5	0	104	3.5

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	8	7	10	5	0	108	3.6
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja									3.6
5.	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	10	7	10	3	0	114	3.8
		Ketaatan Pada Standar Kerja	5	13	10	1	1	110	3.7
		Ketaatan Pada Aturan Kerja	11	10	7	2	0	120	4.0
		Etika Kerja	13	7	5	5	0	118	3.9
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									3.9
6.	Etos Kerja	Etos Menunjang Kepribadian	9	8	10	3	0	113	3.8
		Etos Menunjang Profesionalisme	10	9	10	1	0	118	3.9
		Etos Menunjang Karir	6	12	9	2	1	110	3.7
		Etos Menunjang Pergaulan	7	12	6	3	2	109	3.6
		Etos Menunjang Kepemimpinan	8	14	5	3	0	117	3.0
Skor Rata-Rata Etos Kerja									3.8

Sumber : hasil olah Data pra-survei oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1.6, menunjukan bahwa variabel *teamwork*, teknologi ,informasi komunikasi dan kepuasan kerja diduga masih bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa. Variabel-variabel tersebut masih memiliki skor dalam kategori skala kurang baik. Variabel *teamwork* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,1, variabel teknologi informasi komunikasi memperoleh skor rata-rata sebesar 2,9 dan variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata

2,9. Ketiga variabel tersebut memiliki skor di bawah rata-rata dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga menunjukkan variabel tersebut memiliki masalah terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.6, menunjukkan bahwa variabel pertama yaitu *teamwork* diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan, dengan memperoleh skor sebesar 3,1 hal tersebut dapat di katakan bahwa *teamwork* karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa masih dalam kategori skala kurang baik. Dalam dimensi *context* memperoleh skor di bawah rata-rata sebesar 3,3, pada dimensi *composition* memperoleh skor dibawah rata-rata 3,1, dimensi *process* memperoleh skor dibawah rata-rata 3,0 dan *states* memperoleh skor 3,4. Dapat disimpulkan bahwa *teamwork* pada karyawan PT. Hexa Prima Perkasa masih belum optimal, karena dimensi *context*, *composition* dan *process and states* belum terbentuk dengan baik, kondisi ini menunjukkan bahwa dinamika *teamwork* masih tergolong lemah, sehingga berpotensi menghambat tercapainya kinerja karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa.

Berdasarkan tabel 1.6, menunjukkan bahwa variabel kedua yaitu teknologi informasi komunikasi diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan, dengan memperoleh skor yang masih dalam kategori skala kurang baik yaitu sebesar 2,9, hal tersebut dapat di katakan bahwa teknologi informasi komunikasi karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa masih kurang baik. Dimensi *hardware* skor dengan skor sebesar 2,9, pada dimensi *software* skor 2,6, pada dimensi *internet* memperoleh skor 3,0 dan dimensi *data* 3,0.

Dimensi *hardware* dengan skor 2,9 dan dimensi *software* dengan skor 2,6 memperoleh skor dibawah rata-rata, kedua dimensi tersebut merupakan dimensi yang paling rendah. Penggunaan *hardware* masih cukup sulit untuk dipelajari dan penggunaan *software* belum menghasilkan informasi secara tepat waktu dan memenuhi kebutuhan pekerjaan. Dapat disimpulkan penggunaan teknologi informasi komunikasi masih belum optimal dalam mendukung kinerja karyawan, kondisi ini menunjukkan bahwa *hardware*, *software*, *internet* dan *data* masih perlu di tingkatkan, sehingga penggunaan teknologi informasi komunikasi belum maksimal dan belum memberi dampak yang optimal pada PT. Hexa Prima Perkasa.

Berdasarkan tabel 1.6, menunjukan bahwa variabel ketiga yaitu kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan, dengan memperoleh skor yang masih di bawah rata-rata sebesar 2.9 hal tersebut dapat di katakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa masih kurang baik. Dalam dimensi *the works it self* memperoleh skor di bawah rata-rata sebesar 3,1, pada dimensi *pay* memperoleh skor 2,7, pada dimensi *promotion* memperoleh skor 2,9, pada dimensi *supervision* memperoleh skor 2,8 dan pada dimensi *co-workers* memperoleh 2,9.

. Dimensi *pay* dengan skor 2.7 dan dimensi *supervision* dengan skor 2.8 memperoleh skor yang paling rendah. Karena kompensasi belum sesuai dengan beban kerja dan penugasan masih belum optimal. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Hexa Prima Perkasa masih belum optimal, karena bedasarkan dimensi kepuasan kerja, masih terdapat aspek yang belum terpenuhi secara baik.

Berdasarkan latar belakang dan setelah melakukan penyebaran pra-survei kuisisioner pada karyawan PT. Hexa Prima Perkasa untuk menentukan variabel yang bermasalah, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa Bandung memiliki permasalahan pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *teamwork* dan teknologi informasi komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan karena adanya permasalahan nyata yang terjadi di lapangan, dan diharapkan memberikan manfaat yang praktis bagi pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Teamwork* dan Teknologi Informasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survei Pada Perusahaan Kontruksi PT.Hexa Prima Perkasa Bandung)’**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah awal proses pengkajian dari permasalahan yang akan di teliti untuk memudahkan peneliti dalam proses penelitian dan memudahkan untuk peneliti dalam memahami hasil dari penelitian. Rumusan masalah merupakan gambaran dari permasalahan yang terdapat dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan tahapan awal menemukan persoalan yang diteliti. Adapun identifikasi masalah yang telah di paparkan sebelumnya maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Teamwork*
 - a. Rendahnya *composition* pada karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa
 - b. Lemahnya *process* pada PT. Hexa Prima Perkasa
2. Teknologi Informasi Komunikasi
 - a. Masih kurangnya penggunaan *hardware* pada karyawan PT. Hezxa Prima Perkasa Bandung
 - b. Kurangnya pemanfaatan *software* informasi dan komunikasi teknologi pada PT. Hexa Prima Perkasa
3. Kepuasan Kerja
 - a. Rendahnya kepuasan kerja dalam *pay* pada PT.Hexa Prima Perkasa
 - b. Terbatasnya *supervision* pada PT. Hexa Prima Perkasa
4. Kinerja Karyawan
 - a. Secara keseluruhan kinerja karyawan masih dalam kategori kurang optimal pada PT. Hexa Prima Perkasa
 - b. Kuantitas kerja masih belum sesuai harapan pada karyawan PT.Hexa Prima Perkasa

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah bagian penting dalam sebuah penelitian yang mengungkapkan permasalahan secara jelas,dan sistematis mengenai permasalahan spesifik yang akan diteliti. Fungsi utama rumusan masalah adalah sebagai pedoman dalam menjalankan penelitian agar pembahasan fokus pada masalah yang ingis di teliti, rumusan masalah berdasarkan latar belakang yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi *Teamwork* pada PT.Hexa Prima Perkasa

2. Bagaimana Penerapan Teknologi Informasi Komunikasi pada PT.Hexa Prima Perkasa
3. Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Hexa Prima Perkasa
4. Bagaimana Tingkat Kinerja Karyawan pada PT.Hexa Prima Perkasa
5. Seberapa besar pengaruh *Teamwork* dan Teknologi Informasi Komunikasi secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Hexa Prima Perkasa
6. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah pernyataan yang menguraikan apa yang ingin dicapai atau dibuktikan melalui kegiatan penelitian, tujuan penelitian memiliki peran penting karena menjadi tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu penelitian agar penelitian tetap fokus pada tujuan dan terarah. Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dari ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi *Teamwork* pada PT.Hexa Prima Perkasa
2. Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi pada PT.Hexa Prima Perkasa
3. Tingkat Kepuasan Kerja pada PT. Hexa Prima Perkasa
4. Tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa
5. Pengaruh *Teamwork* dan Teknologi Informasi Komunikasi secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Hexa Prima Perkasa.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hexa Prima Perkasa

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, kegunaan penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengumpulkan data dan menganalisis data dalam upaya memvalidasi apa yang sedang berlangsung di dalam perusahaan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan dan bermanfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan penelitian sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan baru untuk memperkaya pemahaman serta pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *teamwork* dan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel *intervening*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) peneliti, serta dapat berguna sebagai informasi dan referensi untuk peneliti di penelitian di masa yang akan datang, karena dapat mengetahui secara langsung bagaimana kesesuaian teori dan keadaan yang aktual pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk memberikan informasi sebagai penilaian dan evaluasi bagi manajemen pada perusahaan mengenai pentingnya sumber daya manusia yang baik untuk pencapaian efektifitas pada PT. Hexa Prima Perkasa.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan wawasan bagi para pembaca untuk menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia serta bagaimana pentingnya *teamwork*, teknologi informasi dan komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.