

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

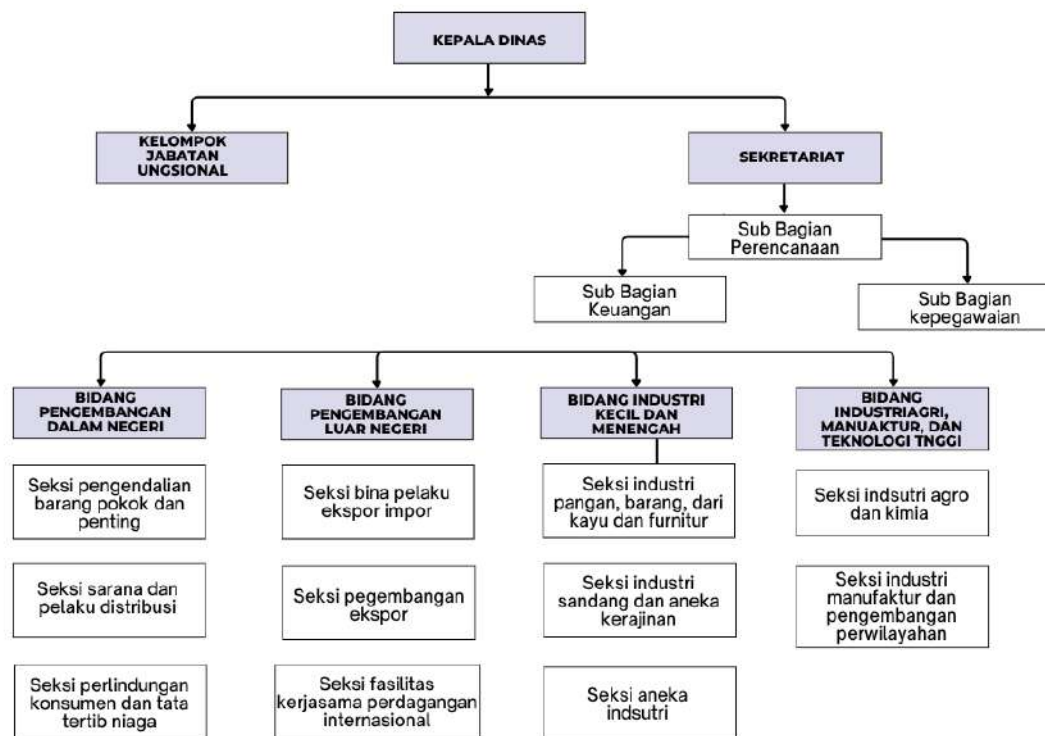
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau merupakan instansi pemerintah daerah di bawah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perindustrian dan perdagangan. Instansi ini bertugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah melalui perumusan kebijakan, pelaksanaan program dan kegiatan, pembinaan, pengawasan, evaluasi, serta pengembangan sektor perindustrian dan perdagangan.

Selain itu, Dinas Perindustrian dan Perdagangan juga berperan dalam meningkatkan daya saing industri daerah, mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah, menciptakan iklim perdagangan yang sehat, serta memperluas akses pasar bagi produk unggulan daerah. Melalui pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, dinas ini diharapkan mampu mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta mewujudkan pembangunan sektor perindustrian dan perdagangan yang berdaya saing, berkelanjutan, dan sesuai dengan arah kebijakan pembangunan Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam menjalankan tugasnya, dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dengan struktur organisasi yang terdiri atas Sekretariat (Sub bagian Umum dan Kepegawaian serta Sub bagian Perencanaan dan Keuangan), beberapa bidang teknis seperti Bidang Perencanaan dan Pembangunan Industri, Bidang Industri Kecil Menengah dan Aneka Industri, Bidang

Sarana dan Prasarana Industri, Bidang Pengawasan dan Pengendalian Industri, serta kelompok jabatan fungsional.

Berikut adalah struktur peta jabatan organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi kepulauan Riau.



Gambar 1. 1

Struktur Peta Jabatan Organisasi

Sumber : PPID Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kepulauan Riau, 2026

Organisasi merupakan suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama antarindividu yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam konteks pemerintahan, organisasi berperan sebagai sarana untuk menyelenggarakan pelayanan publik secara efektif dan efisien. Salah satu organisasi pemerintahan tersebut adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki tugas

membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian dan perdagangan melalui pelaksanaan berbagai program, pembinaan, pengawasan, serta pengembangan sektor industri dan perdagangan di daerah.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Keterangan	Jumlah
PNS	41 orang
PPPK	65 orang
Total	106 orang

Sumber : Disperingad, 2026

Berdasarkan pada Tabel 1.1 , jumlah pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 106 orang yang terdiri dari 41 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 65 Aparatur Sipil Negara non-PNS/PPPK, yang secara bersama-sama mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam meningkatkan kinerja pembangunan sektor industri di Provinsi Kepulauan Riau.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya kepadanya (Yulianti, 2015). Sedangkan menurut Wa nisa *et al.*, (2024) Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Beban kerja apabila tidak seimbang, baik itu berat dan maupun terlalu ringan, bisa menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang

berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, serta penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan kurangnya tantangan bagi karyawan, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa staf pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, diperoleh informasi bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja pegawai. Salah satu staf menyampaikan bahwa pembagian pekerjaan belum sepenuhnya merata, sehingga beberapa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang cukup banyak dalam jangka waktu tertentu. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah karyawan yang tersedia. Berdasarkan data kebutuhan pegawai, instansi tersebut seharusnya memiliki sekitar 207 karyawan, namun jumlah karyawan yang tersedia saat ini hanya sebanyak 106

Menurut Tumonglo & Purwanto, (2025) Beban kerja yang tidak proporsional dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas, memicu stres, bahkan berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan. Hal ini menjadi perhatian penting bagi organisasi, termasuk Dinas evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala agar tercipta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Selain beban kerja, pelatihan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan yang efektif dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau,

diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pelatihan kerja belum dilakukan secara rutin dan merata kepada seluruh pegawai maupun bidang. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa kesempatan mengikuti pelatihan masih terbatas, sehingga pengembangan kompetensi kerja belum optimal. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai belum mampu menyesuaikan diri secara maksimal terhadap perkembangan sumber daya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut Wayan & Sri, (2018) Pelatihan adalah sesuatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat. Dalam konteks Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, pelatihan menjadi salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengingat tantangan dan dinamika pekerjaan di sektor pemerintahan yang terus berkembang.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan antar karyawan (Murtiyoko & Tama, 2025). Permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja tersebut tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi yang optimal sangat bergantung pada kinerja individu yang didukung oleh sistem kerja yang baik, pelatihan yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

harus dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian beban kerja, penyelenggaraan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Evaluasi beban kerja dapat dilakukan dengan mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, mengukur beban kerja aktual, serta melakukan penyesuaian jika ditemukan ketidakseimbangan. Penyelenggaraan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat dilakukan melalui perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Berikut adalah tabel Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kepulauan Riau:

Tabel 2.2 Analisis Kinerja Disperindag Kepri Tahun 2021-2024

Tahun	Indikator Kinerja Yang Menurun	Target Renstra	Realisasi Angka Asli	Selisih Minus	Persentase Capaian	Persentase Tidak Tercapaian
2021	Investasi Sektor IKM	Rp46,30 Miliar	Rp42,50 Miliar	-Rp3,80 Miliar	91,79%	8,21%
	Realisasi Serapan Anggaran	Rp20,20 Miliar	Rp18,43 Miliar	-Rp1,77 Miliar	91,24%	8,76%
2022	Stabilitas Harga	3,00%	4,96%	-1,96%	60,48%	39,52%
	IKM Bersertifikat	150 Unit	132 Unit	-18 Unit	88,00%	12,00%

	Halal					
2023	Volume Ekspor Non-Migas	13,10 Juta Ton	12,50 Juta Ton	-0,60 Juta Ton	95,41%	4,59%
	Investasi Baru Industri	Rp18,50 Triliun	Rp17,60 Triliun	-Rp0,90 Triliun	95,13%	4,87%
2024	Realisasi Anggaran (Sem I)	100%	38,50%	-61,50%	38,50%	61,50%
	LPE Industri (Sem I)	3,80%	1,85%	-1,95%	48,68%	51,32%

Sumber: PPID Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, 2021–2024.

Persentase capaian kinerja terendah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau terjadi pada sektor inflasi tahun 2022 dengan tingkat capaian sebesar 60,48% yang secara akademis dikategorikan sebagai kinerja kurang efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengendalian inflasi masih menghadapi kendala dalam implementasi kebijakan, koordinasi antarinstansi, serta faktor eksternal seperti fluktuasi harga komoditas dan gangguan rantai pasok sehingga diperlukan penguatan strategi untuk menjaga stabilitas harga dan daya beli masyarakat. Selain itu, realisasi anggaran tahun 2021 mengalami selisih minus sebesar Rp1,77 miliar dengan tingkat penyerapan 91,24% dari total anggaran, yang mengindikasikan adanya hambatan pelaksanaan program dan kendala administratif, ditambah pengaruh pandemi yang menyebabkan ketidaksesuaian antara perencanaan dan realisasi anggaran. Pada tahun 2023, sektor investasi mencatat selisih minus sebesar Rp0,90 triliun dengan capaian 95,13%, yang dapat menjadi indikasi awal perlambatan sektor riil akibat dinamika ekonomi global, perubahan kebijakan investasi, dan persaingan antar daerah dalam menarik investor sehingga

diperlukan strategi inovatif seperti peningkatan promosi investasi, pemberian insentif, dan penyederhanaan perizinan. Sementara itu, pada semester I tahun 2024 realisasi anggaran baru mencapai 38,50% dari target tahunan, menunjukkan terjadinya fenomena back-loading atau penumpukan realisasi anggaran di akhir tahun yang berpotensi meningkatkan tekanan kerja pegawai dan mempengaruhi kualitas pelaksanaan program, sehingga dibutuhkan perencanaan kegiatan dan distribusi anggaran yang lebih terstruktur serta merata sepanjang tahun anggaran.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap data penilaian kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa seluruh pegawai yang menjadi objek penelitian memperoleh kategori kinerja baik. Data tersebut menunjukkan bahwa dari keseluruhan 106 pegawai yang terdiri dari berbagai latar belakang jabatan, baik jabatan struktural, fungsional, maupun operasional, secara umum telah menunjukkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berjalan dengan baik.

Pegawai yang menduduki jabatan struktural, seperti pimpinan, sekretaris, dan kepala bidang, menunjukkan peran yang baik dalam melaksanakan fungsi pengelolaan, koordinasi, serta pengawasan terhadap kegiatan organisasi. Selain itu, pegawai dengan jabatan fungsional maupun operasional juga menunjukkan kontribusi yang positif melalui pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing bidang.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, dapat menggambarkan bahwa pegawai telah mampu menjalankan pekerjaan dengan baik, memiliki komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan, serta berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kategori kinerja yang diperoleh menunjukkan bahwa

pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai telah sesuai dengan harapan dan standar kerja yang ditetapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat kinerja pegawai pada objek penelitian berada dalam kategori baik. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan kontribusi yang mendukung kelancaran aktivitas dan pencapaian kinerja organisasi. Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dapat diketahui bahwa secara individu para pegawai menunjukkan capaian kinerja yang tergolong baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa setiap pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup optimal berdasarkan indikator penilaian kinerja individu. Namun, kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan dengan capaian kinerja organisasi yang dalam beberapa periode mengalami sedikit penurunan. Dengan kata lain, hasil kinerja individu yang baik belum sepenuhnya mampu memberikan dampak yang optimal terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena tersebut menimbulkan adanya kesenjangan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Secara teoritis, tingginya capaian kinerja pegawai seharusnya berbanding lurus dengan peningkatan kinerja organisasi. Akan tetapi, kondisi yang terjadi menunjukkan bahwa meskipun pegawai memperoleh penilaian SKP yang baik, masih terdapat beberapa target organisasi yang belum tercapai secara maksimal. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi, seperti beban kerja yang tidak merata, pelaksanaan pelatihan yang belum optimal, maupun kondisi

lingkungan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sulistiani *et al.*, (2024) menyatakan bahwa beban kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tobing *et al.*, (2025) lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Simanjuntak, J., (2021) menyebutkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang kerja yang sempit, fasilitas yang kurang

memadai, serta tata ruang yang tidak rapi dapat menurunkan kenyamanan kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Di sisi lain, pelatihan dinilai mampu meningkatkan kompetensi dan semangat kerja pegawai dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang lain menyatakan masih terdapat inkonsistensi mengenai pengaruh beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Armaiin *et al.*, (2024) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia, meskipun memiliki arah hubungan negatif. Selanjutnya, Shu *et al.*, (2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena pelaksanaannya di luar jam kerja menyebabkan kelelahan serta mengurangi fokus dalam bekerja. Sementara itu, Novriani Gultom & Nurmayasroh, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang menjadi dasar perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menegaskan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan pelatihan yang optimal dapat menciptakan suasana kerja yang lebih efektif dan produktif. Namun, sebagian

besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada perusahaan swasta di wilayah perkotaan seperti Jakarta dan Batam yang memiliki fasilitas kerja dan sistem manajemen yang relatif lebih berkembang. Sementara itu, penelitian yang berfokus pada instansi pemerintahan daerah, khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut serta memberikan gambaran mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah. Dengan demikian, permasalahan tersebut menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui penyebab terjadinya ketidaksesuaian antara capaian kinerja pegawai dengan hasil kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau dalam meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi fenomena yang terjadi yaitu:

1. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa staf pada Dinas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Salah satu staf menyampaikan bahwa pembagian pekerjaan yang diberikan terkadang belum merata sehingga terdapat pegawai yang harus

menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah cukup banyak dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa kelelahan dan kesulitan menyelesaikan tugas secara optimal, terutama ketika terdapat pekerjaan tambahan di luar tugas utama

2. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai yaitu Bidang Sekretariat Sub – bagian sekretarkepegawaian, Bidang pengembangan dalam negeri dan Bidang luar negeri 8 orang pada 29 Desember 2026 yang mana, menyampaikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya dilakukan secara rutin dan belum seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Beberapa staf mengungkapkan bahwa pelatihan yang diterima masih terbatas sehingga kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja baru belum maksimal. Kondisi ini dinilai dapat memengaruhi efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Permasalahan lain yang ditemukan berkaitan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan keterangan beberapa staf, kondisi lingkungan kerja dinilai belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari masih adanya gangguan seperti keterbatasan fasilitas kerja tertentu, suasana ruang kerja yang terkadang kurang kondusif, serta komunikasi antarpegawai yang belum berjalan secara optimal pada situasi tertentu. Kondisi lingkungan kerja tersebut dinilai dapat memengaruhi semangat dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.
4. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan staf terkait, diketahui

bahwa kondisi beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja tersebut turut memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa pekerjaan terkadang tidak dapat diselesaikan secara maksimal sesuai target waktu yang ditentukan. Selain itu, masih ditemukan adanya keterlambatan penyelesaian tugas serta hasil kerja yang belum optimal pada beberapa kegiatan tertentu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah yang terjadi yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau?

4. Apakah Beban Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau?

1.4 Batasan Masalah

Tujuan dari batasan masalah adalah untuk memperjelas ruang lingkup penelitian agar fokus dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Penelitian, penelitian ini hanya membatasi analisis pada tiga variabel independen (Beban Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Faktor lain di luar ketiga variabel tersebut diasumsikan di luar cakupan penelitian.
2. Lokasi Penelitian, penelitian ini dilakukan secara eksklusif pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Populasi dan Sampel, subjek penelitian adalah karyawan (PNS dan/atau non-PNS) yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, yang akan ditetapkan melalui teknik pengambilan sampel tertentu.

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat diidentifikasi tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Beban Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis (Akademis)

- 1 Pengembangan Ilmu MSDM, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mengenai faktor faktor penentu kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintahan daerah.
- 2 Pengujian Model, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan pembandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, terutama dalam menguji konsistensi pengaruh variabel Beban Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- 3 Kontekstualisasi Teori, memberikan bukti empiris tentang berlakunya teori manajemen kinerja dan motivasi dalam konteks spesifik birokrasi pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.

2. Manfaat Praktis (Aplikatif)

a. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau:

- 1) Memberikan informasi dan evaluasi yang komprehensif mengenai kondisi aktual Beban Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja serta dampaknya terhadap kinerja.
- 2) Menjadi dasar perumusan kebijakan dan strategi manajemen yang lebih efektif, terutama dalam menyeimbangkan beban kerja, merancang kurikulum pelatihan yang lebih relevan, dan
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media *feedback* bagi karyawan untuk memahami apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan kesadaran profesional.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang telah dipelajari di bangku kuliah, serta melatih kemampuan dalam melaksanakan penelitian ilmiah secara sistematis.