

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, karena kualitas, kompetensi, serta tingkat kesejahteraan pegawai berbanding lurus dengan efektivitas kinerja organisasi. Dalam konteks sektor publik, peran aparatur pemerintah menjadi semakin strategis karena tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai representasi negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Ahmed, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, efektif, dan berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai menjadi kebutuhan mendesak dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi.

Kepuasan kerja memiliki posisi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena terbukti berkorelasi dengan berbagai aspek kinerja organisasi, seperti produktivitas, komitmen organisasi, loyalitas, serta kualitas pelayanan publik (Samaniego *et al.*, 2026). Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kesempatan pengembangan karier (Robbins dan Judge, 2017). Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan kinerja, meningkatnya stres kerja, serta melemahnya kualitas pelayanan publik (Anisa, Yusuf, 2025).

Namun demikian, dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah kekurangan jumlah pegawai dan tingginya beban kerja. Meskipun pemerintah secara berkala membuka seleksi aparatur sipil negara (ASN), keterbatasan formasi serta tingginya angka pensiun menyebabkan banyak satuan kerja perangkat daerah (SKPD) beroperasi dengan jumlah pegawai di bawah kebutuhan ideal. Anita *et al.*, (2024) menyatakan bahwa pengendalian jumlah ASN yang tepat sangat penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, dengan memperhatikan kebutuhan di tingkat daerah. Hal ini akan membantu organisasi dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Secara terpisah, keterbatasan kuantitas staf dan tingginya kompleksitas kualitatif pekerjaan hadir sebagai dua faktor independen yang berbeda di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Di satu sisi, defisit ketersediaan personel membatasi fleksibilitas operasional dan daya jangkau kehadiran fisik instansi. Di sisi lain, beban kerja diukur secara independen dari tingkat kerumitan teknis, ketelitian verifikasi dokumen perizinan ekspor-impor, serta konsentrasi mental yang dibutuhkan untuk mengawal regulasi Kawasan Perdagangan Bebas (*Free Trade Zone*). Secara teoritis maupun empiris, kedua faktor independen ini baik dimensi kuantitas ketersediaan staf maupun

dimensi kompleksitas kualitatif tugas masing-masing secara mandiri berpotensi memicu tekanan kerja yang menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai serta memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Huang *et al.*, 2023).

Pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi, pengalaman, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai perkembangan karir yang lebih baik. Pengembangan karier tidak hanya berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga menjadi faktor yang dapat mendorong motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas organisasi (Syahiddin, 2025).

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya tidak terlepas dari peran pegawai sebagai pelaku utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Dellia, (2020) yang menyatakan bahwa pegawai adalah individu yang terikat dalam hubungan kerja dan menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya guna mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, (Khuay *et al.*, (2023) menegaskan bahwa Tanpa karyawan yang kompeten dan berkualitas, organisasi tidak dapat memanfaatkan potensi dan sumber dayanya secara efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk merekrut, memilih, dan melatih karyawan, memastikan keterampilan dan pengetahuan mereka berkontribusi pada keberhasilan dan kinerja organisasi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan sektor industri dan perdagangan di wilayah kepulauan yang memiliki karakteristik geografis unik. Provinsi Kepulauan Riau yang terdiri dari lebih dari 2.400 pulau dengan posisi yang sangat strategis sebagai pintu gerbang perdagangan internasional, terutama dengan Singapura dan Malaysia, menempatkan Disperindag Provinsi Kepulauan Riau pada posisi yang memerlukan kapasitas sumber daya manusia yang memadai untuk mengelola berbagai tugas pokok dan fungsi yang diembannya.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Dinas Perindustrian dan Peragangan Provinsi Kepulauan Riau 2026

Keterangan	Jumlah
Jumlah PNS	41
Jumlah PPPK	65
Total ASN	106

Sumber: (Sekretariat Diperindag Provinsi Kepulauan Riau, 2026)

Berdasarkan Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti melalui dokumentasi pendahuluan tahun 2026, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau saat ini memiliki 106 pegawai aktif. Sementara itu, berdasarkan data rekapitulasi proyeksi kebutuhan 5 tahun di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, kebutuhan ideal berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) berjumlah 207 pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa instansi tersebut beroperasi dengan defisit sumber daya manusia sebesar 48,8 persen dari kebutuhan idealnya. Keterbatasan kuantitas staf yang signifikan ini mengakibatkan belum terpenuhinya keterisian formasi pada beberapa unit kerja,

sehingga optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan daya jangkau pelayanan instansi di wilayah kepulauan menjadi terbatas. Kondisi kekurangan staf ini cenderung semakin melebar akibat beberapa faktor, antara lain:

1. Adanya pegawai yang memasuki masa pensiun namun tidak diimbangi dengan penambahan pegawai baru.
2. Mutasi keluar pegawai ke instansi lain baik di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau maupun ke instansi vertikal.
3. Terbatasnya kuota formasi CPNS dan PPPK yang dialokasikan untuk dinas ini dalam beberapa periode rekrutmen terakhir.
4. Belum optimalnya redistribusi pegawai antar organisasi perangkat daerah.

Kondisi defisit staf sebesar 48,8% ini membawa implikasi serius terhadap fleksibilitas operasional dan kelancaran program di lingkungan dinas. Hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa pegawai menunjukkan munculnya berbagai kendala, seperti kesulitan pegawai dalam mengambil hak cuti atau izin akibat ketiadaan pegawai pengganti (*backup staff*), serta tertundanya pelaksanaan beberapa program kerja karena tidak tersedianya personil khusus yang mengawal kegiatan secara fokus. Keterbatasan jumlah personil ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai akibat tingginya keterikatan fisik di tempat kerja, terbatasnya waktu untuk pengembangan diri, serta minimnya *work-life balance*. Jika kondisi kekurangan staf ini tidak segera diatasi, dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan motivasi kerja, meningkatnya stres, tingginya intensi *turnover* terutama di kalangan pegawai

muda yang memiliki mobilitas karier lebih tinggi serta pada akhirnya memengaruhi efektivitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dan pelaku usaha di Kepulauan Riau.

Selain permasalahan kekurangan staf dan meningkatnya beban kerja, pengembangan karir juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan, kompetensi, pengalaman, serta kesempatan pegawai untuk memperoleh kemajuan karier yang lebih baik dalam organisasi (Humaniora *et al.*, 2024). Meskipun mengalami keterbatasan jumlah pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau tetap berupaya melaksanakan pengembangan karier sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi dan komunikasi pendahuluan dengan pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, upaya tersebut diwujudkan melalui pemberian kesempatan promosi, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi, penyediaan jenjang karier, pemberian pengakuan terhadap prestasi kerja, serta pemberian kesempatan peningkatan kemampuan kerja bagi pegawai. Berbagai upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai tetap terjaga meskipun dihadapkan pada kondisi kekurangan staf dan tingginya beban kerja. Oleh karena itu, pengembangan karier dalam penelitian ini ditempatkan sebagai variabel moderasi yang diduga mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh kekurangan staf dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kondisi kekurangan jumlah staf telah menjadi permasalahan struktural yang dihadapi banyak instansi pemerintahan di Indonesia, termasuk di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Secara konseptual, kekurangan staf merujuk pada situasi di mana organisasi beroperasi dengan jumlah ketersediaan tenaga kerja di bawah standar kecukupan ideal, baik dari segi kuantitas personel maupun keterisian posisi jabatan (Huang *et al.*, 2023). Fenomena ini bukan semata-mata masalah teknis administrasi kepegawaian, melainkan telah menjadi isu strategis yang berdampak sistemik terhadap kapasitas operasional dan daya jangkau organisasi dalam menjalankan fungsinya. Kondisi kekurangan staf ini bersumber dari berbagai faktor struktural, seperti kebijakan moratorium atau pembatasan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), pensiunnya pegawai senior yang tidak diimbangi dengan rekrutmen pegawai baru, tingginya mutasi keluar, serta kesenjangan antara penetapan formasi ideal dan realisasi pengangkatan pegawai.

Kondisi kekurangan staf pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau merupakan isu strategis yang berdampak pada keterbatasan kapasitas operasional organisasi sekaligus memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pada tingkat organisasi, keterbatasan jumlah personel ini berpotensi menghambat pencapaian target kinerja, menurunkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta membatasi kapasitas inovasi dalam pengembangan layanan publik. Dari perspektif individu, kondisi ini menciptakan tekanan psikologis akibat keterbatasan kuantitas rekan kerja pendukung (*backup staff*), sehingga memicu timbulnya stres kerja, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dan terganggunya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-*

life balance) (Rambe, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian Sato (2025) yang mengemukakan bahwa kekurangan tenaga kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kepuasan kerja sebagai dampak dari kendala operasional organisasi serta minimnya investasi teknologi penunjang efisiensi. Temuan serupa ditunjukkan oleh Huang *et al.* (2023) dalam studinya di Taiwan, yang menegaskan bahwa kekurangan staf berkorelasi kuat dengan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya intensi pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Di sisi lain, beban kerja berdiri sebagai variabel independen terpisah yang berkaitan dengan kompleksitas kualitatif, kerumitan teknis, serta tingkat ketelitian tugas yang dibebankan oleh organisasi. Menurut Maulidah *et al.*, (2022), beban kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana terdapat ketimpangan antara kapasitas dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga menciptakan tekanan tersendiri bagi individu dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab profesionalnya. Sejalan dengan hal tersebut, Saragih *et al.* (2025) mengartikan beban kerja sebagai kondisi pekerjaan terstruktur yang mencerminkan bobot tuntutan serta tingkat kerumitan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, beban kerja diukur dari dimensi kualitatif seperti kompleksitas regulasi perdagangan, ketelitian verifikasi dokumen ekspor-impor, serta konsentrasi intelektual yang tinggi bukan dari ketersediaan jumlah personel. Ketika tingkat kerumitan dan tuntutan kualitatif pekerjaan tersebut melebihi kapasitas optimal pegawai, kondisi

ini dapat memicu timbulnya stres kerja yang menjadi prekursor utama penurunan kepuasan kerja.

Dalam konteks Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, beban kerja dioperasionalkan secara spesifik pada bobot kualitatif, kompleksitas regulasi, serta tingkat ketelitian dan tanggung jawab profesional yang melekat pada fungsi jabatan. Hal ini mencakup kerumitan pengawasan kebijakan di Kawasan Perdagangan Bebas (*Free Trade Zone*), ketelitian verifikasi dokumen perizinan ekspor-impor, analisis standarisasi mutu produk industri, serta tanggung jawab teknis pembinaan sektor usaha di wilayah kepulauan. Ketika tuntutan kualitatif dan tingkat kerumitan tugas tersebut melebihi kapasitas intelektual dan teknis pegawai, kondisi ini dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas *output* pekerjaan, peningkatan potensi kekeliruan analisis, kelelahan mental, serta penurunan kepuasan kerja pegawai secara signifikan, terlepas dari faktor ketersediaan kuantitas personel.

Berbagai studi empiris terdahulu membuktikan bahwa kekurangan staf dan beban kerja secara terpisah merupakan prediktor independen yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Terkait variabel beban kerja, literatur menegaskan bahwa tingginya kompleksitas dan tuntutan kualitatif pekerjaan merupakan salah satu prediktor utama terhadap rendahnya kepuasan kerja, bahkan melebihi faktor lain seperti konflik interpersonal atau ketidakjelasan peran (Res, 2021). Studi empiris yang dilakukan oleh Asma Lidya dan Afriyeni (2025) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana peningkatan tuntutan tugas diikuti oleh penurunan

kepuasan kerja staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Temuan sejalan dikemukakan oleh Sholiha *et al.* (2025) yang mengidentifikasi bahwa tingkat beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada organisasi perangkat daerah. Di sisi lain, hasil penelitian Aliefiani *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya peluang meningkatkan kompetensi, mengikuti pelatihan, serta memperoleh arah karier yang jelas dapat mendorong pegawai untuk tetap memiliki motivasi positif, meskipun organisasi menghadapi keterbatasan kuantitas personel maupun kompleksitas tugas yang tinggi. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini menempatkan pengembangan karier sebagai variabel moderasi yang diduga mampu memoderasi (memperkuat atau memperlemah) pengaruh terpisah dari kekurangan staf dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan terkait hubungan antara kekurangan staf, beban kerja, dan kepuasan kerja, serta peran pengembangan karier sebagai faktor pendukung dalam organisasi, namun masih terdapat beberapa celah penelitian (*research gap*) yang perlu dijawab dan menjadi dasar pemikiran bagi penelitian ini. Yaitu sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor kesehatan dan pendidikan, sementara kajian pada dinas yang membidangi industri dan perdagangan masih sangat terbatas, padahal karakteristik pekerjaan dan tantangan yang dihadapi berbeda secara substansial. Lalu, penelitian pada organisasi pemerintah daerah di wilayah kepulauan yang memiliki tantangan unik terkait aksesibilitas, mobilitas, dan koordinasi lintas pulau masih

sangat jarang dilakukan, padahal konteks geografis ini memberikan dimensi tambahan pada kompleksitas tugas dan beban kerja pegawai. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel secara terpisah (hanya kekurangan staf atau hanya beban kerja) atau melihat satu hubungan kausal saja, belum banyak yang mengintegrasikan kekurangan staf dan beban kerja dalam satu model penelitian komprehensif untuk melihat pengaruhnya secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian terdahulu juga belum banyak yang mempertimbangkan peran pengembangan karier sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kekurangan staf dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karier memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kompetensi dan wawasan pegawai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta mendorong motivasi kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja dan memperkuat daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi tekanan kerja yang semakin tinggi (Ismayilova, 2025). Ketika pegawai merasakan adanya jalur karier yang jelas dan peluang pengembangan diri yang nyata, mereka cenderung lebih mampu menghadapi tekanan akibat kekurangan staf dan beban kerja yang berlebihan, sehingga kepuasan kerja dapat tetap terjaga. Sebaliknya, Ketidadaan pengembangan karier dapat memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja, terutama ketika disertai dengan tingginya beban kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya peluang pengembangan karier yang memadai, dampak negatif dari kekurangan staf dan meningkatnya beban kerja terhadap kepuasan

pegawai dapat menjadi semakin besar (Rohadatul Aisy *et al.*, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menempatkan pengembangan karier sebagai variabel moderasi dalam model penelitian yang dibangun.

Penelitian ini terletak pada beberapa aspek yang membedakannya dengan penelitian-penelitian terdahulu. Yaitu dari segi konteks organisasi, penelitian ini merupakan salah satu kajian pionir yang secara spesifik mengeksplorasi dinamika kekurangan staf, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan peran moderasi pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan, sebuah OPD yang memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah namun belum banyak menjadi objek kajian akademis dalam literatur manajemen SDM sektor publik. Lalu, dari segi konteks geografis, penelitian ini dilakukan di Provinsi Kepulauan Riau, sebuah wilayah dengan karakteristik geografis kepulauan yang membawa tantangan tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia seperti mobilitas pegawai antar pulau, koordinasi lintas wilayah yang kompleks, dan alokasi sumber daya yang tidak merata, yang berbeda secara fundamental dengan daerah yang memiliki wilayah kontinu

Urgensi penelitian ini semakin penting mengingat Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah melalui penguatan sektor perindustrian dan perdagangan. Dalam mencapai tujuan tersebut, Disperindag Provinsi Kepulauan Riau dituntut

untuk mampu mengoptimalkan pelaksanaan program, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperkuat daya saing sektor industri dan perdagangan daerah. Keberhasilan pencapaian target tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Namun, adanya keterbatasan jumlah pegawai serta meningkatnya beban kerja berpotensi menjadi hambatan dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, dengan mempertimbangkan permasalahan aktual yang dihadapi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau terkait kekurangan pegawai dan beban kerja yang tinggi, pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam mendukung kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik, potensi pengembangan karier sebagai faktor yang dapat memoderasi hubungan antara kekurangan staf dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, adanya research gap dalam literatur yang perlu dijawab, serta urgensi penelitian ini dalam konteks reformasi birokrasi dan pembangunan daerah, maka peneliti merasa terdorong dan memandang penting untuk melakukan kajian mendalam dan sistematis mengenai **“Pengaruh Kekurangan Staf dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, dapat diidentifikasi bahwa pegawai di lingkungan Disperindag menghadapi berbagai permasalahan kompleks yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Adapun identifikasi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Terdapat kondisi kekurangan staf dengan kekurangan sekitar 101 pegawai atau 48,8% dari kebutuhan ideal organisasi yang seharusnya berjumlah 207 pegawai namun realitanya hanya tersedia 106 pegawai berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja.
2. Adanya indikasi beban kerja yang tinggi pada pegawai akibat tingginya kompleksitas teknis pekerjaan, ketatnya tenggat waktu penyelesaian tugas, serta tingginya standar ketelitian yang dibutuhkan dalam mengawal regulasi perindustrian dan perdagangan di wilayah kepulauan.
3. Pembagian beban kerja yang tidak seimbang di antara pegawai yang tersedia untuk menjalankan seluruh tugas dan fungsi organisasi, terutama pada unit-unit kerja yang menjadi garda depan pelayanan publik dan pembinaan industri-perdagangan.
4. Terdapat potensi penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai akibat tekanan kerja yang berlebihan, terbatasnya waktu untuk pengembangan diri, dan minimnya *work-life balance*.

5. Kompleksitas tugas dan luasnya cakupan wilayah kerja yang meliputi pulau-pulau dengan tantangan aksesibilitas dan mobilitas yang tinggi tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia.
6. Adanya kesenjangan antara tuntutan pencapaian target kinerja organisasi yang ambisius (sesuai RPJMD dan Renstra) dengan kapasitas sumber daya manusia yang terbatas akibat kekurangan staf
7. Belum diketahui secara pasti seberapa besar kekurangan staf terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
8. Belum diketahui secara pasti seberapa besar beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
9. Belum diketahui secara pasti seberapa besar pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
10. Belum diketahui apakah pengembangan karir mampu memoderasi pengaruh kekurangan staf terhadap kepuasan kerja pegawai.
11. Belum diketahui apakah pengembangan karir mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian serta memperjelas batas-batas kajian ilmiah, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis terhadap pengaruh:

1. Penelitian Penelitian ini mengkaji dua variabel independen yaitu kekurangan staf (X1) dan beban kerja (X2), satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y), serta pengembangan karir (Z) sebagai variabel moderasi.
2. Objek penelitian dibatasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan.
3. Pengukuran kekurangan staf dalam penelitian ini dibatasi pada aspek kuantitatif (jumlah kekurangan pegawai) berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja organisasi, bukan pada aspek kualitatif kesesuaian kompetensi pegawai.
4. Pengukuran beban kerja dalam penelitian ini dibatasi pada dimensi-dimensi: beban kerja kuantitatif (jumlah pekerjaan), beban kerja kualitatif (kompleksitas tugas), tekanan waktu, dan usaha yang dikeluarkan, berdasarkan persepsi pegawai.
5. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan pendekatan multidimensional yang mencakup: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan

terhadap pengawasan/supervisi, dan kepuasan terhadap kesempatan pengembangan.

6. Pengembangan karier dalam penelitian ini diukur melalui indikator kesempatan promosi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, kejelasan jenjang karir, serta kesempatan peningkatan kemampuan kerja.
7. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2025-2026 dengan menggunakan data dan kondisi terkini dari organisasi, sehingga temuan penelitian mencerminkan situasi kontemporer.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kekurangan staf berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah pengembangan karir mampu memoderasi pengaruh kekurangan staf terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah pengembangan karir mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kekurangan staf terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau.
3. Menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
4. Menganalisis peran pengembangan karier dalam memoderasi pengaruh kekurangan staf terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau.
5. Menganalisis peran pengembangan karier dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindag Provinsi Kepulauan Riau.

1.6. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia terkait peran variabel moderasi pengembangan karier dalam hubungan antara kekurangan staf, beban kerja, dan kepuasan kerja pegawai sektor publik.

b) Manfaat Praktis:

Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi pimpinan Disperindag Provinsi Kepulauan Riau dalam perencanaan kebutuhan pegawai dan pengelolaan beban kerja agar tercipta keseimbangan antara efisiensi organisasi dan kesejahteraan pegawai.

c) Manfaat Akademis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dan mahasiswa yang tertarik mengkaji topik serupa, serta memperkaya kajian empiris dalam bidang perilaku organisasi sektor publik di Indonesia

1.7. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan panduan yang sistematis dan terstruktur kepada pembaca agar mudah memahami penelitian ini. Skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi atas sub-sub bab yang secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang hal yang mendasari penelitian yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis penelitian yang akan menjadi gambaran dari yang akan diteliti dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, teknik penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi gambaran umum objek penelitian, distribusi responden, demografi responden, variabel penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil uji hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran dari penelitian ini.