

ABSTRAK

Fenomena dan kondisi yang akan dianalisis lebih lanjut di dalam penelitian ini yaitu kinerja TKJP PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV yang mengalami variasi kinerja seperti yang terlihat dari data rata-rata kinerja TKJP PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV. Hal ini diduga terjadi karena adanya masalah generasional yang timbul pada PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV dimana banyak posisi pimpinan fungsi (middle management) yang berusia muda (Gen Y) saat ini muncul menjadi pimpinan bagi TKJP PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV yang notabene sudah berusia lebih dari mereka. Berdasarkan riset gap, diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Gen Y dan *hierarchy culture* yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dan berdampak pada kepuasan kerja serta kinerja TKJP PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV. Mengacu kepada permasalahan tersebut, maka fokus dalam penelitian ini yaitu mengenai cara meningkatkan kinerja Tenaga Kerja Penunjang TKJP PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV.

Populasi yang dipilih pada penelitian ini adalah seluruh karyawan TKJP PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV yang berjumlah 140 orang karyawan. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 140 orang TKJP PT. Pertamina (Persero) Marine Region IV. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *sensus*. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling*.

Berdasarkan penelitian, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja non fisik, *hierarchy culture* berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan transformasional, *hierarchy culture* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal pengujian *fit* model, menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang baik. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model memiliki *fit* yang cukup baik untuk memprediksi kinerja karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, *hierarchy culture*, kepuasan kerja, kinerja karyawan.