

# Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan *Start-up* Grab

Siti Rahmawati

Universitas Nusa Putra and [siti.rahmawati\\_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:siti.rahmawati_mn23@nusaputra.ac.id)

---

## ABSTRAK

---

Pembuatan jurnal ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh dukungan pimpinan apakah berpengaruh pada komitmen karyawan di Grab, sebuah perusahaan startup yang berkembang pesat. Dukungan pimpinan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan yang sangat penting bagi keberhasilan dan pertumbuhan startup. Metode yang digunakan dalam pembuatan jurnal ini adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner berbentuk google form pada pengendara ojek online di aplikasi grab. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa dukungan pimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keberhasilan perusahaan startup (Y) dan dukungan pimpinan (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen karyawan (X2). Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran pimpinan dalam mendukung karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan.

*Kata Kunci: Dukungan Pimpinan, Komitmen Karyawan, Start-up*

## ABSTRACT

---

The purpose of this journal is to explore whether leadership support affects employee commitment at PT Grab, a fast-growing startup company. We expect effective leadership support to enhance employee commitment, a crucial factor in the success and growth of startups. The method used in making this journal is quantitative by distributing questionnaires in the form of Google Forms to online motorcycle taxi riders in the Grab application. This study states that leadership support (X1) has a significant and positive effect on the success of startup companies (Y), and leadership support (X1) has a positive but insignificant effect on employee commitment (X2). This research underlines the importance of the role of leaders in supporting employees to achieve company goals and encourage sustainable growth.

*Keywords: Leadership Support, Employee Commitment, Start-up*

---

## PENDAHULUAN

Teknologi yang semakin maju dan berkembang, inovasi dan teknologi sangat penting untuk mengubah berbagai bidang kehidupan, termasuk sektor transportasi. Grab, sebuah platform logistik dan transportasi berbasis aplikasi yang telah mengubah cara orang berpergian dan melakukan transaksi sehari-hari, adalah salah satu perusahaan yang muncul sebagai pemimpin dalam transformasi ini.

Grab bukan hanya sekadar aplikasi untuk memesan transportasi tetapi juga memesan makan itu adalah contoh bagaimana masyarakat mengadopsi kemajuan teknologi dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menggunakan teknologi mobile yang canggih dan konsep berbagi ekonomi, Grab tidak hanya menyediakan transportasi yang cepat dan mudah, tetapi juga membantu pengemudi dan penumpang terhubung melalui platform digital.

## LANDASAN TEORI

### A. Dukungan Pimpinan

Dukungan dari pimpinan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan yang tepat dapat meningkatkan kepercayaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dukungan pimpinan mencakup berbagai aspek, termasuk motivasi dan bantuan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan cenderung lebih produktif dan setia, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dukungan pimpinan juga mencerminkan kemampuan pemimpin untuk memberikan motivasi, inspirasi, dan bimbingan kepada bawahannya agar mereka dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Greenberg (2011) menjelaskan bahwa dukungan pimpinan adalah proses seorang mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan penting dengan cara yang sederhana. Sementara itu, menurut Daft (2000), dukungan pimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi agar sesuai dengan strategi yang diterapkan.

### **B. Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Tingkat komitmen ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen untuk berkontribusi terhadap tujuan dan visi perusahaan. Komitmen karyawan didefinisikan oleh Steers dalam Kuntjoro (2002) sebagai identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

### **C. Perusahaan Start-up**

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan startup telah menjadi salah satu hal penting untuk perekonomian global, termasuk di Indonesia. Perusahaan-perusahaan ini sering kali menawarkan inovasi yang disruptif dan memiliki potensi pertumbuhan yang signifikan. Namun, tantangan utama yang dihadapi startup adalah mempertahankan karyawan yang berdedikasi dan berkomitmen, mengingat lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali tidak stabil. Komitmen karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan jangka panjang dari perusahaan startup. Salah satu aspek yang berpengaruh besar terhadap komitmen karyawan adalah dukungan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Di era industri startup, seperti yang diamati pada PT Grab, tantangan utama meliputi pemeliharaan karyawan yang berkomitmen dan berdedikasi di tengah lingkungan kerja yang dinamis. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, baik berupa pengakuan atas kontribusi, bimbingan, dukungan emosional, maupun kebijakan pro-karyawan, menjadi krusial dalam menjaga kinerja karyawan. Hal ini penting karena

perusahaan startup sering kali menawarkan inovasi yang disruptif dan membutuhkan karyawan yang berdedikasi untuk mencapai pertumbuhan yang signifikan.

**METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat positivistik, yaitu data konkret berupa angka-angka yang diolah dengan metode statistik untuk menguji hipotesis terkait dengan permasalahan penelitian guna mencapai kesimpulan. Sinambela (2020) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka untuk mengolah data dan menghasilkan informasi yang terstruktur.

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menginvestigasi pengaruh dukungan pimpinan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan startup, dengan Grab sebagai studi kasus. Responden yang terlibat adalah 20 pengemudi ojek online aplikasi Grab yang dipilih secara acak, dimana mereka diminta untuk mengisi kuesioner. Skala Likert digunakan untuk menilai tanggapan mereka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linear untuk menilai pengaruh variabel dukungan pimpinan(X1) dan komitmen karyawan(X2) terhadap variabel Perusahaan startup (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Regresi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.311	2.525

a. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, dukungan pimpinan

Berdasarkan atas terdapat R atau R<sup>2</sup>, dimana A squared merupakan kualitas yang mewakili persentase kontribusi variabel X dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Y sementara residunya dipengaruhi oleh variabel yang lain atau epsilon yang dilambangkan dengan E<sub>i</sub>. R-squared diperoleh nilai total 0,383 artinya kontribusi variabel X yang memberi pengaruh terhadap variabel Y sebesar 38,3% sementara residunya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variable lain. Model regresi ini memiliki korelasi positif yang cukup kuat (R = 0.619) antara variabel independen dan dependen, dan mampu menjelaskan sekitar 31.1% variabilitas dalam variabel dependen setelah penyesuaian untuk jumlah variabel. Kesalahan standar estimasi adalah 2.525.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.946	2	18.473	4.026	.037 <sup>b</sup>
	Residual	78.004	17	4.588		
	Total	114.950	19			

a. Dependent Variable: perusahaan startup

b. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, dukungan pimpinan

Diketahui nilai sebesar 0.016 < 0,05 maka hipotesis X1 (Dukungan pimpinan) dan X2 (Komitmen karyawan) secara simulasi berpengaruh terhadap Y (Perusahaan startup) dapat

diterima. Ini berarti bahwa baik komitmen karyawan maupun dukungan pimpinan secara statistik signifikan mempengaruhi keberhasilan perusahaan startup.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.334	6.254		.853	.406
	dukungan pimpinan	.330	.121	.517	2.714	.015
	komitmen karyawan	.357	.200	.340	1.783	.092

a. Dependent Variable: perusahaan startup

Pada table diatas didapat nilai beta 0.340 dengan 34% yang termasuk kategori lemah

Dukungan Pimpinan: Peningkatan satu unit dukungan pimpinan meningkatkan nilai startup sebesar 0.330 unit (B = 0.330). Pengaruhnya cukup kuat (Beta = 0.517) dan signifikan (t = 2.714, Sig. = 0.015).

Komitmen Karyawan: Peningkatan satu unit komitmen karyawan meningkatkan nilai startup sebesar 0.357 unit (B = 0.357). Pengaruhnya lebih lemah (Beta = 0.340) dan tidak signifikan (t = 1.783, Sig. = 0.092).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.768	8

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.685	.691	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.665	.650	6

Variabel	Nilai cronbach's Alpha	Keterangan
Dukungan pimpinan	0.765	Reliabel
Komitmen karyawan	0.685	Reliabel
Perusahaan startup	0.665	Reliabel

Secara keseluruhan, ketiga hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument- intrumen yang digunakan adalah reliabel dengan cronbach's alpha yang berada diatas. Hal ini mengindikasikan bahwa alat-alat tersebut dapat dipercaya untuk mengukur dengan konsistensi internal yang tinggi hingga sangat tinggi apa yang seharusnya diukur.

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perusahaan startup	.133	20	.200*	.966	20	.679

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pertama, uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (p) yaitu sebesar 0.200 ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data tersebut dianggap berdistribusi normal.

Kedua, uji Shapiro-Wilk juga menghasilkan nilai signifikansi (p) yaitu sebesar 0.679, yang juga lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, berdasarkan uji Shapiro-Wilk, data juga dianggap berdistribusi normal.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan di perusahaan startup seperti PT Grab. Pimpinan yang mampu memberikan dukungan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan startup sebaiknya menekankan pentingnya dukungan pimpinan dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka.

Dukungan pimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keberhasilan perusahaan start-up. Komitmen karyawan juga mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan secara tingkat signifikansi. Secara keseluruhan, dukungan pimpinan merupakan faktor yang lebih penting dalam model ini dibandingkan dengan komitmen karyawan.

**REFERENSI**

Adrie Frans Assa (2022). Dampak kecerdasan emosional, inovasi dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Startup E-Commerce XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 6 (3), 1433-1449.

Asrul, J. H. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 258-26

Fadilla, Zikra, Riani Rachmawati (Pembimbing/Promotor). (2019). Pengaruh Dukungan Atasan Dan Dukungan Tempat Kerja Terhadap Well-Being Karyawan Pada Perusahaan Startup DiIndonesia. Depok: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis niversitas Indonesia

Siregar, Syofian. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta