

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Kepemimpinan

Strategi kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan maupun organisasi. Hal tersebut menyangkut keberhasilan dan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Dimana strategi yang telah disusun akan berpengaruh pada kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Dalam penyusunan strategi tidak luput dari campur tangan kepemimpinan perusahaan maupun organisasi. Berikut definisi dari strategi kepemimpinan:

1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam perusahaan atau organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan perusahaan serta tantangan yang akan dihadapi perusahaan.¹ Strategi kepemimpinan merupakan suatu masalah yang menarik, karena hal tersebut menyangkut dengan maju mundurnya perusahaan. Apabila seorang pemimpin tidak efektif dalam melaksanakan strateginya maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja perusahaan yang akan menghasilkan citra yang buruk dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

¹ Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 114.

Sachin dan Bansidhar berpendapat bahwa kepemimpinan strategis merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawan untuk sukarela membuat keputusan yang meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi dengan mempertahankan stabilitas keuangan jangka pendek.²

Irlandian dan Hitt menyebutkan terdapat enam komponen kepemimpinan strategis yang meningkatkan kinerja organisasi, yakni sebagai berikut:

- a. Menentukan visi misi dan tujuan perusahaan
- b. Mengembangkan SDM
- c. Mempertahankan kekuatan atau keunggulan perusahaan
- d. Menekankan praktik etis
- e. Membangun kontrol organisasi yang seimbang
- f. Mempertahankan budaya organisasi yang efektif

1.1. Jenis kepemimpinan strategis

- a. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin jenis ini memberikan reward pada karyawan berupa insentif gaji atau penambahan gaji, promosi jabatan, dan bonus untuk kinerja yang baik dengan melihat kinerja karyawan. Namun apabila kinerja buruk dapat mengukuh dengan pengurangan gaji, penurunan jabatan, hingga kehilangan pekerjaan. Kepemimpinan strategi seperti ini dapat memberikan hasil yang tidak selalu optimal.

² Intan Widya Anugrah dan Tintin Suhaeni, "Pengaruh Kepemimpinan Stratejik Terhadap Strategi Bersaing UKM Cafe dan Restoran", *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3 No. 3, 2017, 80.

b. Kepemimpinan Transformasional

Jenis kepemimpinan strategi ini merupakan adaptif dan mengontrol tindakan. Pemimpin jenis ini menggabungkan strategi dan kepemimpinannya dengan menggunakan visi organisasi untuk mengontrol tindakan dan perilaku karyawan. Strategi pemimpin seperti ini mempengaruhi orang lain agar berubah dengan fokus strategi untuk kebaikan organisasi. Kepemimpinan strategis ini membuat karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri, memegang tanggung jawab, dan mengidentifikasi tujuan organisasi.

c. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin jenis ini memiliki daya tarik atau pesona untuk membujuk orang lain. Individu merasa memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Fokus pekerjaan kepemimpinan karismatik ini adalah perubahan status quo dan perubahan dalam organisasi tidak tentu.³

Strategi bukan hanya salah satu faktor yang menjadi kegagalan atau tidak berkembangnya dalam suatu organisasi, banyak faktor lain seperti modal atau keuangan, struktur organisasi, sumber daya manusia yang rendah. Meskipun faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan berkembangnya suatu organisasi, adapun faktor yang sangat vital dan berpengaruh tinggi terhadap suatu perusahaan yakni pemimpin. Apabila pemimpin tidak aktif dalam menghadapi suatu kondisi dan situasi. Maka seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting

³ <https://harappa.education/>, diakses pada tanggal 31 Mei 2022.

dan tanggung jawab penuh dalam keberlangsungan suatu organisasi. Kepemimpinan yang tidak efektif akan berpengaruh terhadap organisasi dan kinerja anggotanya, juga keberhasilan organisasi atau perusahaan terletak pada peranan seorang pemimpin dan strategi kepemimpinannya.

Dari strategi kepemimpinan terdapat dua kata yakni strategi dan kepemimpinan. Strategi sendiri merupakan rencana pimpinan suatu perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Berikut penjelasan lebih lengkap dari strategi dan kepemimpinan.

2. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu “*Stratego*” yang artinya merencanakan pemusnahan musuh dengan penggunaan sumber yang efektif.⁴ Menurut Pearce dan Robin strategi adalah rencana berskala besar dengan orientasi masa depan guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵ Sedangkan David mengartikan strategi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, yang mana merupakan tindakan potensial dan membutuhkan keputusan manajemen dan sumber daya organisasi dalam jumlah besar.⁶ Strategi mengacu pada tujuan, sasaran organisasi, dan perumusan tugas dengan suatu program atau metode yang dibutuhkan untuk menjamin strategi telah diimplementasikan untuk

⁴ Azhar Arsyad, *Pokok Manajemen : Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2002), 26.

⁵ John A. Pearce II dan Richard B. Robinson, *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 6.

⁶ David Fred R, *Manajemen Strategis : Edisi Sepuluh*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 16.

mencapai tujuan akhir strategi.⁷ Drucker mendefinisikan bahwa strategi adalah suatu taktik dengan pengerjaan sesuatu yang benar (*doing the thing right*).⁸ Strategi merupakan rencana pimpinan suatu perusahaan dalam jangka panjang yang bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi dan mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu strategi dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang dan berorientasi dimasa depan. Strategi memiliki konsekuensi yang multifungsi dan multidimensi, maka dari itu perlu dipertimbangkan dari faktor-faktor internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan.⁹ Strategi pimpinan dapat menunjukkan keberhasilan suatu perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Strategi juga bukan hanya sekedar suatu rencana, namun dapat digunakan dalam pengembangan sehingga dengan adanya dapat menjadi pedoman yang diaplikasikan pada program dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, strategi merupakan hal yang sangat penting dan vital dalam suatu organisasi.

2.1. Tahap-tahap Strategi

Tahap-tahap Strategi menurut Crown strategi pada prinsipnya dibagi dalam dua tahapan, yaitu:¹⁰

a. Formulasi Strategi

Formulasi strategi adalah penentuan aktivitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Pada tahap ini lebih difokuskan pada aktivitas yang utama antara lain:

⁷ George A. Steiner dan John B. Miner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1997), 6.

⁸ Karhi Nisjar, Winardi, *Manajemen Strategik*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), 6.

⁹ Dirgantoro, *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus, dan Implementasi*, (Jakarta: Grasindo, 2001), 5.

¹⁰ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik : Pengantar Proses Berfikir Strategik*, (Bandung: Binarupa Aksara, 1996), 17.

- a) Menyiapkan strategi alternatif
- b) Pemilihan strategi
- c) Menetapkan strategi yang akan digunakan

Untuk dapat menetapkan formulasi strategi dengan baik, maka ada memerlukan data dan informasi yang jelas dari analisa lingkungan.

b. Implementasi Strategi

Pada tahap ini dimana strategi yang telah diformulasikan akan diimplementasikan. Dalam tahap ini terdapat beberapa aktivitas yang memperoleh penekanan antara lain: menetapkan tujuan tahunan, menetapkan kebijakan, memotivasi karyawan, mengembangkan budaya yang mendukung, menetapkan struktur organisasi yang efektif, menyiapkan budget, mendayagunakan sistem informasi, dan menghubungkan kompensasi karyawan dengan performance organisasi.

Namun ada hal perlu diperhatikan ketika menyusun strategi, suatu strategi yang telah diformulasikan dengan baik belum bisa menjamin keberhasilan dalam implementasinya sesuai dengan yang sudah diinginkan. Karena hal tersebut tergantung dari komitmen organisasi atau perusahaan dalam menjalankan strategi tersebut.

2.2. Macam-macam Strategi

Terdapat macam-macam strategi dalam menyusun suatu strategi, dibedakan ke dalam tiga kelompok, yaitu:¹¹

¹¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 110.

a. Startegi Korporasi

Menunjukkan keseluruhan arah strategi suatu perusahaan, yang mana perusahaan akan memilih strategi pertumbuhan, strategi stabilitas, atau strategi pengurangan usaha dan menyesuaikan pilihan strategi dengan pengelolaan berbagai bidang yang terdapat dalam suatu perusahaan.

b. Strategi Bisnis

Startegi yang dibuat pada level unit bisnis, devisi atau *product level* dan menekan strategi untuk meningkatkan posisi bersaing antar produk atau jasa suatu perusahaan dalam suatu industri tertentu.

c. Strategi Fungsional

Strategi yang dibuat oleh suatu perusahaan dengan fungsi masing-masing perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan kompetensi yang lebih baik sehingga hal tersebut akan meningkatkan keunggulan bersaing.

2.3. Fungsi Strategi

Fungsi strategi merupakan upaya agar strategi yang disusun dapat diimplemenasikan secara efektif. Terdapat enam fungsi strategi, sebagai berikut:¹²

- a. Menyampaikan visi yang ingin dicapai pada anggota organisasi.
- b. Menghubungkan keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungan.

¹² Sofian Sauri, *Strategic Management Sustainable Competitive*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 7.

- c. Memanfaatkan keberhasilan yang didapat dan mengamati peluang-peluang baru.
- d. Mengelola sumber daya yang lebih banyak dari sebelumnya.
- e. Mengarahkan aktivitas organisasi untuk ke depannya.
- f. Menanggapi situasi keadaan yang telah terjadi.

Dengan demikian, strategi merupakan hal yang sangat penting dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu tujuan dalam organisasi atau perusahaan perlu suatu rencana agar dapat mencapai keberhasilan pada tujuan tersebut. Namun perencanaan strategis perlu pertimbangan yang harus dilakukan pemimpin maupun dengan anggota, sehingga organisasi atau perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan strategi atau perencanaan kerja. Strategi tidak jauh dengan sosok pemimpin, pemimpin merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

3. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau bisa disebut dengan leadership merupakan satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut Gary Yukl kepemimpinan adalah suatu proses seseorang yang mempengaruhi orang lain untuk memahami dan mengikuti tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana proses serta upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.¹³ Pendapat lain dari Hasibuan kepemimpinan adalah cara

¹³ Wibowo, *Kepemimpinan : Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 3.

seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan agar mampu bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Perilaku pemimpin juga turut berperan penting dalam mencapainya tujuan juga pengaruhnya terhadap karyawan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Keberhasilan perusahaan pun tergantung dengan kepemimpinan seorang pemimpin, karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap perilaku atau kinerja para karyawannya. Pada dasarnya kepemimpinan adalah proses pimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong, dan memfasilitasi karyawan untuk berkontribusi agar mencapai tujuan perusahaan.

Jenis kepemimpinan yang muncul secara alami lewat orang lain yang mendukung dan menerima perilaku orang tersebut dalam suatu organisasi merupakan jenis kepemimpinan yang tidak ditentukan oleh posisi. Kepemimpinan ini muncul karena anggota kelompok atau organisasi melihat salah satu dari anggotanya yang memiliki pengaruh dan kompetensi yang lebih baik untuk posisi yang tepat sebelum pada jabatan yang saat ini dijabat. Hal tersebut muncul selama satu periode tertentu lewat komunikasi antar anggota kelompok atau organisasi. Maka kepemimpinan tersebut dikatakan kepemimpinan secara alami yang didasarkan dari perilaku dan kompetensi yang dimilikinya.

Kepemimpinan yang dimiliki suatu organisasi berdasarkan pada posisi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi adalah kepemimpinan

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 170.

yang ditetapkan. Contoh kepemimpinan yang ditetapkan adalah direktur, kepala departemen, manager pabrik, administrator, dan lainnya.

Dalam teori identitas sosial tentang perspektif kepemimpinan menurut Hongg, kepemimpinan merupakan tingkatan seseorang yang sesuai pada identitas kelompok sebagai suatu kesatuan. Dimana ketika suatu organisasi atau kelompok semakin berkembang, bentuk dasar dari organisasi atau kelompok juga ikut berkembang. Maka akan muncul individu sebagai pemimpin dalam organisasi atau kelompok tersebut.¹⁵

3.1. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial dan haru diwujudkan dalam interaksi antara karyawan dan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi. Terdapat tiga fungsi kepemimpinan yaitu:¹⁶

1) Fungsi Tugas (Task Functions)

- a. Mencapai tujuan dari kerja karyawan
- b. Merencanakan kerja
- c. Mendefinisikan tugas-tugas karyawan
- d. Mengalokasikan sumber
- e. Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab
- f. Mengontrol kualitas
- g. Mengecek kinerja dan meninjau kemajuan

¹⁵ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Indeks Jakarta, 2013), 8-9.

¹⁶ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada media Group, 2018), 44.

2) Fungsi Tim (Team Functions)

- a. Memelihara moral dan membangun semangat tim
- b. Kohesif antar individu sebagai unit kerja
- c. Menentukan standar dan bersikap disiplin
- d. Komunikasi yang baik antara karyawan
- e. Melatih karyawan

3) Fungsi Individual (Individual Functions)

- a. Mempertemukan kebutuhan individu antara karyawan
- b. Menyelesaikan masalah pribadi maupun konflik antara kebutuhan individu dengan kebutuhan karyawan

Menurut Rivai, fungsi kepemimpinan terdapat beberapa macam, sebagai berikut:¹⁷

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin sebagai komunikator yang menentukan tugas dan perintah untuk anggotanya, sehingga anggota hanya mengikuti perintah dan melaksanakan tugas dari pimpinan.

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat berkonsultasi dan meminta pendapat orang lain untuk bahan pertimbangan sebelum menetapkan keputusan. Hal ini disebut dengan komunikasi dua arah antara pemimpin dan anggota.

¹⁷ Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), 50.

3) Fungsi Partipasi

Pemimpin mengajak orang lain untuk berpartisipasi dalam hal pengambilan keputusan, memberi kesempatan dan menerima pendapat-pendapat lainnya.

4) Fungsi Delegasi

Pemimpin memberikan kepercayaan kepada orang lain untuk menetapkan keputusan dan melaksanakan tanggung jawab. Dalam fungsi ini harus diwujudkan karena perkembangan tidak mungkin diwujudkan hanya pemimpin sendiri.

5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin mengarahkan anggotanya agar berkoordinasi dengan efektif, sehingga tercapainya tujuan bersama. Dalam melaksanakan fungsi ini pemimpin akan melakukan pengawasan, pengarahan, dan koordinasi.

Menurut Krech, menuturkan terdapat empat belas fungsi kepemimpinan, yakni:¹⁸

- a. *The leader as executive* : Pemimpin menjadi koordinator dan pengawas pelaksana kebijakan.
- b. *The leader as planner* : Pemimpin sebagai penyusun kebijakan yang akan dicapai perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang dan kebijakan diputuskan juga oleh pemimpin.
- c. *The leader as policy maker* : Pemimpin membuat tujuan suatu perusahaan.

¹⁸ Ibid, 33-34.

- d. *The leader as expert* : Pemimpin memiliki kemampuan dipercaya oleh karyawan sebagai sumber informasi yang dapat dipertanggung jawabkan.
- e. *The leader as external group representative* : Pemimpin mewakili kelompok sebagai penghubung komunikasi sekaligus juru bicara bagi kelompoknya baik di dalam maupun di luar.
- f. *The leader as controller of internal relations* : Pemimpin memutuskan aspek-aspek dari struktur kelompok.
- g. *The leader as purveyor or rewards and punishment* : Pemimpin menuntun anggota kelompok dengan posisi jabatannya untuk menjalankan hukuman maupun imbalan.
- h. *The leader as arbitrator and mediator* : Pemimpin sebagai penengah konflik antar pribadi anggota kelompok.
- i. *The leader as exlamper* : Pemimpin sebagai contoh yang baik untuk anggota kelompok.
- j. *The leader as symbol of the group* : Pemimpin sebagai patokan utama untuk membangun kelompok dengan memutuskan berbagai kebijakan secara jelas dan terarah.
- k. *The leader as substitute fot individual responbility* : Pemimpin dapat merombak personil dalam anggota kelompok sebagai kepetingan pengambil keputusan.
- l. *The leader as ideologist* : Pemimpin mempunyai nilai dan standar perilaku bagi anggota kelompok.
- m. *The leader as father figure* : Pemimpin memiliki figur seorang ayah duaman mampu untuk memahami perasaan masing-masing anggotanya.

n. *The leader as spacegoat* : Pemimpin mampu menanggung beban kegagalan kelompok.

Dalam kepemimpinan terdapat syarat kepemimpinan, sebagai pemimpin yang baik, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki rasa sosial yang baik dan moralitas yang baik. Adapun persyaratan seorang pemimpin yang baik yaitu:¹⁹

- a. Memiliki kestabilan emosi
- b. Percaya diri
- c. Dapat dipercaya, jujur, dan adil
- d. Memiliki keahlian dan jabatan
- e. Bersifat suka menolong
- f. Rendah hati

Menurut *Peter G. Northuse*, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seseorang yang mencoba memengaruhi orang lain. Pola perilaku memengaruhi tersebut tidak hanya pada perilaku perintah (tugas), melainkan perilaku memberi dukungan (hubungan) terhadap orang lain. Perilaku perintah (tugas) hanya melalui komunikasi satu arah, seperti memerintah apa yang harus dilakukan, siapa yang bertanggung jawab akan pekerjaan tersebut, dan bagaimana hal itu akan dilaksanakan. Sedangkan perilaku memberi dukungan (hubungan) melalui komunikasi dua arah dan ada respon yang menunjukkan dukungan sosial dan emosional. Perilaku memberi

¹⁹ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 136.

dukungan ini, seseorang akan membantu anggota kelompok agar merasa nyaman dengan situasi kerja, rekan kerja, dan lingkungan kerja.²⁰

3.2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, terdapat empat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi, yaitu:²¹

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah pimpinan mempunyai wewenang atau kekuasaan untuk pengambilan keputusan dan menetapkan suatu aturan. Hal tersebut hanya ditetapkan oleh pemimpin tanpa pendapat, saran atau ide dari anggotanya. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup yang mana memiliki kekurangan pada komunikasi.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang dilakukan secara persuasif, menciptakan kerja sama yang kompak, serta menumbuhkan loyalitas antar anggota. Pemimpin mengajak anggota untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dengan menerima saran, ide, dan pendapat anggota. Kepemimpinan partisipatif ini juga membuat pimpinan akan membina anggota untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah pemimpin melimpahkan tanggung jawab kepada anggota. Pemimpin memberikan tanggung

²⁰ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Indeks Jakarta, 2013), 95.

²¹ Malayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 172.

jawab anggotanya untuk pengambilan keputusan dengan bebas, namun tetap dalam pengawasan pemimpin.

d. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang dilihat dari perilaku, bukan pada kemampuan kepemimpinan yang ada sejak awal. Kepemimpinan ini menekankan pada faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan, lingkungan, dan karakteristik anggota.

Pada cafe Cokelat Klasik gaya kepemimpinan yang digunakan yakni kepemimpinan otoriter, dimana semua kebijakan dilakukan oleh pemimpin, sekalipun pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin tanpa persetujuan dari karyawan. Kendala yang dirasakan terhadap kepemimpinan tersebut adalah keputusan atau kebijakan dari atasan yang kadang sepihak harus diterima dan di laksanakan oleh karyawan meskipun kebijakan tersebut memberatkan para karyawan.

Dilihat dari pembahasan mengenai strategi dan kepemimpinan yang artinya bahwa bagaimana seorang pemimpin memiliki dan menyusun taktik yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang sedang terjadi maupun memprediksikan permasalahan yang akan terjadi dalam perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja sama demi tercapainya tujuan perusahaan.