

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

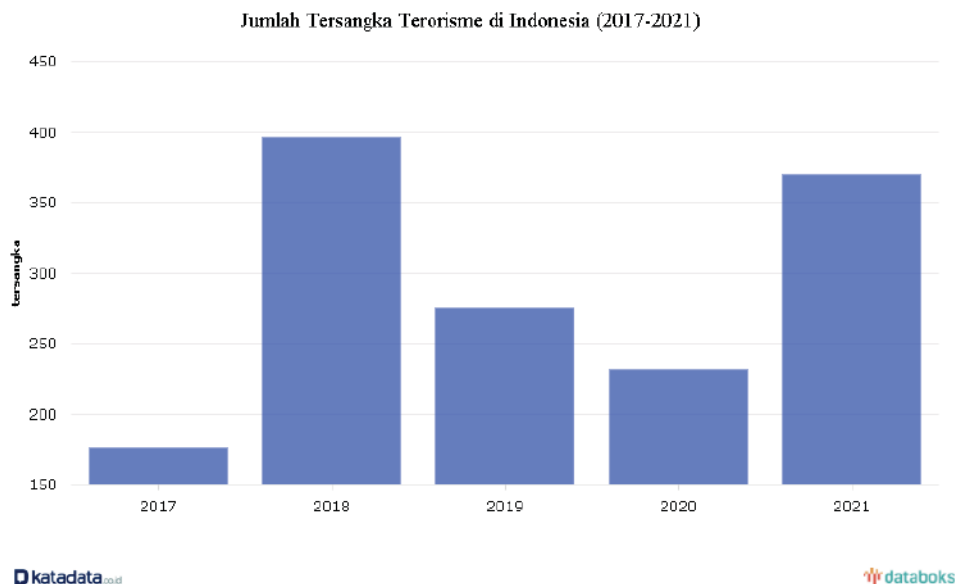
Brimob merupakan bagian dari satuan elit Polri yang memiliki peran dan tugas untuk menanggulangi ancaman kamtibmas berintensitas tinggi (Pospolisi.com, 2021). Brimob tidak hanya memiliki peran untuk melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat, tetapi juga menanggulangi kejahatan teorganisir seperti terorisme, teror bom, dan gangguan huru-hara terorganisir. Oleh karena itu, anggota Brimob harus selalu dituntut siap, sedia, dan sigap dalam menghadapi segala bentuk ancaman dan gangguan keamanan yang terjadi di Indonesia. Setiap anggota Brimob harus mengetahui dengan jelas tugas pokok dan fungsi (tupoksi) apa saja yang nantinya akan diperintahkan atau diberikan.

Dihimpun dari artikel yang ditulis oleh Pospolisi.com (2021), Brimob memiliki beberapa tugas utama yang cukup berat seperti menjinakkan bom, mengatasi kasus terorisme, menangani kasus penyanderaan, dan kasus hukum yang beresiko tinggi lainnya. Selain tugas utama yang telah disebutkan sebelumnya, Brimob juga memiliki beberapa fungsi dan tugas pokok yang intinya fungsi dan tugas ini membantu fungsi dari kepolisian kewilayahan. Beberapa fungsi dan tugas pokok Brimob antara lain melengkapi peran dari kepolisian kewilayahan, menambah kekuatan fungsi kepolisian kewilayahan, melindungi semua orang baik itu unit polisi maupun warga sipil yang berada di daerah yang terancam, dan menggantikan tugas dari kepolisian kewilayahan dalam hal penanganan kasus beresiko tinggi.

Menurut Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah, Brimob bertugas melakukan kegiatan penanggulangan terhadap ancaman keamanan dan ketertiban masyarakat yang berkadar dan berintensitas tinggi. Berdasarkan artikel Korps Brimob Polri, terdapat kendala yang perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu

mengenai jaminan keselamatan anggota setiap melaksanakan tugasnya yang berkadar dan berintensitas tinggi. Jaminan keselamatan anggota Brimob masih menjadi hambatan karena dirasa kurang dan tidak sebanding dengan resiko yang dihadapi saat mengerjakan tugasnya. Kasus-kasus kejahatan yang ditangani oleh anggota Brimob terbilang sangat beresiko karena mereka biasanya berhadapan dengan pelaku kejahatan yang membawa senjata api. Contoh kasus yang pernah dihadapi anggota Brimob adalah kasus bom dan baku tembak di kawasan jalan MH Thamrin. Diusung dari Kompas.com (2022), tragedi tersebut terjadi pada tanggal 14 Januari 2016 dimana beberapa pelaku teroris melakukan pengeboman di kawasan Jalan MH Thamrin. Selain itu, juga terjadi aksi baku tembak antara pelaku teroris dan anggota polisi. Tragedi tersebut juga membuktikan bahwa jaminan keselamatan yang memadai sangat penting bagi anggota Brimob.

Merujuk pada data Databoks, jumlah tersangka kasus terorisme pada tahun 2021 sebanyak 370 tersangka dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 59,48% (Annur, 2022). Berikut merupakan grafik penurunan dan peningkatan jumlah tersangka kasus terorisme tahun 2017-2021.



Sumber: Databoks (2022)

Gambar 1. 1 Jumlah Tersangka Terorisme di Indonesia (2017-2021)

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa jumlah tersangka kasus terorisme cenderung fluktuatif selama lima tahun terakhir. Jumlah tersangka kasus terorisme terbanyak terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 396 tersangka. Sedangkan jumlah tersangka kasus terorisme paling sedikit terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 176 tersangka. Data tersebut memperkuat bahwa kasus terorisme di Indonesia masih terbilang cukup banyak sehingga jaminan keselamatan anggota Wanteror Korps Brimob Polri sebagai satuan yang menangani kasus-kasus tersebut perlu ditingkatkan lagi.

Wanteror Korps Brimob Polri merupakan salah satu kesatuan yang ada di Brimob, Satuan ini masuk ke dalam Detasemen Gegana. Wanteror Korps Brimob Polri bertugas menindak gangguan Kamtibmas berkadar dan berintensitas tinggi khususnya kejahatan terorganisir yang menggunakan senjata api, perlawanan teror, dan pembebasan sandera. Tentu saja Wanteror juga memiliki resiko keselamatan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga belum adanya tunjangan resiko keselamatan kerja yang memadai atau yang sesuai dengan resiko yang dihadapi juga berdampak pada Wanteror Korps Brimob Polri. Dalam penyelesaian hambatan ini, bukan hanya pemimpin yang bisa bertindak melainkan anggota Brimob dapat ikut serta agar hambatan ini dapat segera teratasi. Anggota Brimob khususnya Wanteror dapat ikut bertindak salah satu caranya dengan menyampaikan usulan dan saran mengenai hambatan tersebut karena hambatan yang disebutkan sebelumnya sangat berpengaruh bagi anggota. Perilaku anggota Wanteror Korps Brimob Polri dalam hal mengajukan pertanyaan, usulan, atau saran kepada pemimpin dapat disebut dengan *employee voice behavior* (EVB).

Berdasarkan wawancara dengan Bripda Salman Syabiq Alfarisi yang merupakan salah satu anggota Brimob di Satuan Korps Brimob Polda Jawa Timur, dikatakan bahwa anggota Brimob memang memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan saran kepada komandannya. Setiap anggota yang ingin mengeluarkan pertanyaan dan pendapatnya harus dilakukan secara bertahap sesuai dengan hierarkinya. Ketika anggota Brimob ingin mengeluarkan suaranya, suara

tersebut akan disampaikan kepada pemimpin yang dalam Brimob dapat disebut dengan Komandan Pleton (Danton) yang kemudian dari Danton akan dibawa atau disampaikan ke Komandan Kompi (Danki). Namun, *Employee Voice Behavior* anggota Brimob ini masih dapat terbilang rendah, karena berdasarkan wawancara ini, Bripda Salman mengatakan bahwa anggota Brimob masih terbilang jarang melakukan perilaku suara seperti penyampaian saran dan pertanyaan kepada komandannya. Pernyataan dari Bripda Salman diperkuat dengan wawancara bersama Bapak Syamsul Hidayat, S.E., S.Pd., M.Pd., M.M, selaku Perwira Pertama di Satuan Latian Brimob. Beliau juga mengatakan bahwa setiap selesai memberikan arahan, komandan selalu bertanya apakah ada usulan dan saran dari anggota. Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak ada hambatan dalam komunikasi, tapi karena sikapnya hierarkis, anggota Tamtama dan Bintara masih dapat dikatakan ragu dalam mengeluarkan suaranya. Padahal Bapak Syamsul selaku salah satu pemimpin dalam lingkup Brimob mengatakan bahwa komunikasi antara anggota dan komandan diperlukan karena pekerjaan Brimob menuntut mereka untuk bekerja secara tim. Sehingga jika terjadi hambatan dalam penyampaian saran dan pendapat akan berdampak bagi kinerja organisasi. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengukur dan menganalisis *employee voice behavior* pada Anggota Wanteror Korps Brimob Polri.

Employee Voice Behavior (EVB) dapat didefinisikan sebagai perilaku promotif yang berfokus pada ekspresi yang konstruktif untuk lebih meningkatkan kinerja daripada hanya mengkritik (Van Dyne & LePine, 1998). Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa *Employee Voice Behavior* sudah mulai dikenal dengan *voice* atau pendapat karyawan mengenai perubahan dalam organisasi yang menunjukkan proaktif dan perhatian karyawan terhadap perubahan. Morrison (2011) juga mencoba mendefinisikan *Employee Voice Behavior* sebagai perilaku untuk mengubah kondisi saat ini, contoh perilaku tersebut seperti menyampaikan masalah kepada supervisor, memikirkan cara untuk mengubah kondisi kerja, meminta saran kepada rekan kerja, dan menghubungi

pihak eksternal untuk mendapatkan bantuan dalam mengubah kondisi kerja saat ini guna meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pandangan mengenai *Employee Voice Behavior* tidak lagi hanya sebatas respon atas ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi, namun lebih pada perilaku karyawan yang proaktif dalam berkontribusi mengatasi masalah atau perubahan dalam organisasi dan menunjukkan kinerja mereka.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chiang & Chen (2021) menunjukkan bahwa pemimpin dengan *Empowering Leadership* (EL) dapat membuat karyawan bersedia untuk mengajukan pertanyaan terkait tugas dan memberikan pendapat kepada pemimpin, atau dapat dikatakan dengan *Employee Voice Behavior*. *Empowering Leadership* dapat diartikan sebagai perilaku di mana kekuasaan pemimpin dibagi dengan bawahannya dan meningkatkan motivasi intrinsik mereka (Srivastava *et al.*, 2006). Pemimpin dengan *Empowering Leadership* memperlakukan bawahannya dengan memberikan otonomi atau kepercayaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, pemimpin juga cenderung selalu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Menurut Mutonyi *et al.* (2020), pemimpin dengan *Empowering Leadership* dapat mengurangi ketergantungan karyawan terhadap atasan dalam hal pengambilan keputusan dan arahan mengenai tugas yang biasa terjadi sehari-hari di tempat kerja. Pemimpin dengan *Empowering Leadership* juga dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam menyuarakan pendapatnya. Dalam hal ini *Empowering Leadership* menjadi salah satu faktor pendorong dari munculnya *Employee Voice Behavior* dalam organisasi.

Selain *Empowering Leadership*, masih ada variabel lain yang dapat mendorong *Employee Voice Behavior* dalam organisasi. Variabel tersebut adalah *Proactive Personality* (PP) (Elsaied, 2019). *Proactive Personality* didefinisikan oleh Bateman & Crant (1993) sebagai kepribadian yang stabil dalam memengaruhi lingkungan. Individu dengan *Proactive Personality* cenderung lebih aktif dalam usaha mengubah lingkungan di sekitarnya. *Proactive Personality* dapat

ditunjukkan melalui kepribadian individu yang mengidentifikasi peluang dan menunjukkan inisiatifnya untuk memengaruhi perubahan lingkungan. Oleh karena itu, *Proactive Personality* juga dapat menjadi salah satu faktor pendorong munculnya *Employee Voice Behavior* dalam organisasi. Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Xle *et al.* (2014) yang menunjukkan bahwa *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *voice behavior* atau dapat disebut juga dengan *Employee Voice Behavior*.

Selain *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality*, hubungan antara karyawan dan pemimpin atau dalam hal ini disebut dengan *Leader-Member Exchange* (LMX) juga dapat mendorong munculnya *Employee Voice Behavior* dalam organisasi (Zhao, 2014). Secara lebih jelas, *Leader-Member Exchange* didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang secara natural berasal dari peran masing-masing (Liden & Maslyn, 1998). *Leader-Member Exchange* memberikan arahan bagi anggota dan pemimpin untuk mengembangkan hubungan mereka karena mereka akan saling mempengaruhi dan menegosiasikan peran masing-masing di setiap kegiatan organisasi. Menurut Lam & Lau (2012), *Leader-Member Exchange* yang tinggi dapat mengurangi tingkat kesepian di tempat kerja dan karyawan lebih mungkin memiliki keterlibatan di lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini, *Leader-Member Exchange* dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat munculnya *Employee Voice Behavior* dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* memiliki peran sebagai variabel yang memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employee Voice Behavior*. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Jada & Mukhopadhyay (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi *Leader-Member Exchange* antara *Empowering Leadership* dan *constructive voice behavior* atau dapat disebut juga dengan *Employee Voice Behavior*. Selain itu Nazir *et al.* (2020) juga mendukung mediasi *Leader-Member Exchange* pada hubungan antara *Empowering Leadership* dan *Employee Voice*. Penelitian ini berpendapat bahwa setiap kepemimpinan didasarkan pada hubungan

antara supervisor dan bawahan serta perilaku suara karyawan. Karyawan pada penelitian ini menilai gaya kepemimpinan dari supervisor melalui *Leader-Member Exchange* dan bagaimana pemimpin mereka menerima pendapat atau karyawan untuk kepentingan organisasi.

Jika dihubungkan dengan konteks Wanteror Korps Brimob Polri, *Employee Voice Behavior* yang dilakukan oleh anggota Wanteror Korps Brimob Polri sangat perlu untuk dilakukan untuk memaksimalkan fungsionalitas Wanteror Korps Brimob Polri. Contoh *Employee Voice Behavior* yang dapat dilakukan oleh anggota Wanteror Korps Brimob Polri antara lain mengajukan pertanyaan kepada komandan saat ada tupoksi atau hal-hal yang berkaitan dengan organisasi yang kurang dipahami oleh anggota. Selain itu juga dapat berupa usulan atau saran yang diajukan kepada komandan mengenai hambatan-hambatan yang perlu diperhatikan untuk menunjang profesionalisme mereka. Biasanya anggota melakukan *Employee Voice Behavior* saat kegiatan apel pagi dan apel siang. Namun, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya *Employee Voice Behavior* pada organisasi tidak muncul begitu saja, melainkan terdapat beberapa variabel yang dapat mendorong munculnya *Employee Voice Behavior* pada anggota Wanteror Korps Brimob Polri. Variabel-variabel yang dapat mendorong munculnya perilaku tersebut antara lain *Empowering Leadership*, *Proactive Personality*, dan *Leader-Member Exchange*.

Pada konteks Wanteror Korps Brimob Polri, *Empowering Leadership* menggambarkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan dari komandan anggota Wanteror Korps Brimob Polri. *Empowering Leadership* dari komandan dapat ditunjukkan melalui konsep Presisi POLRI yaitu transparansi yang menjelaskan bahwa komandan Brimob dalam memimpin anggotanya bersikap terbuka (Hasibuan, 2022) sehingga seluruh informasi dapat tersampaikan kepada seluruh anggota Wanteror Korps Brimob Polri. Anggota Wanteror Korps Brimob Polri yang dipimpin dengan komandan yang memberdayakan dapat menciptakan kenyamanan para anggota dalam menyampaikan pertanyaan dan pendapatnya. Selain itu komandan yang memberdayakan juga memberikan pendelegasian

wewenang kepada anggota, membagikan informasi, dan menanyakan input atau masukan dari anggota. Salah satu contoh pendelegasian wewenang kepada anggota di lingkungan Wanteror Korps Brimob Polri adalah adanya Diskresi Kepolisian, yang dimana Diskresi Kepolisian merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh anggota berdasarkan penilaian masing-masing. Diskresi ini boleh dilakukan oleh anggota tanpa arahan komandan dengan tetap berdasarkan asas-asas kemanusiaan. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena-fenomena terkait *Empowering Leadership* yang telah disebutkan, mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dari komandan menjadi menarik untuk dianalisis dalam kaitannya dengan *Employee Voice Behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.

Lebih lanjut, *Proactive Personality* dalam konteks Wanteror Korps Brimob Polri dapat dilihat melalui salah satu konsep Presisi POLRI yaitu tanggungjawab yang menjelaskan mengenai ucapan, sikap, dan perilaku anggota yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2022) sehingga dapat dikatakan bahwa anggota Wanteror Korps Brimob Polri cenderung sering aktif terlibat dalam organisasi. Anggota Wanteror Korps Brimob Polri dengan *Proactive Personality* memiliki inisiatif dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tupoksinya sebagai anggota. Selain itu, anggota Wanteror Korps Brimob Polri dengan *Proactive Personality* juga memiliki ide-ide yang konstruktif dan ide-ide yang dapat mendukung dalam menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi dan mau menyampaikan ide-ide tersebut secara aktif kepada komandan. Oleh karena itu, anggota Wanteror Korps Brimob Polri dengan *Proactive Personality* menjadi menarik untuk dianalisis dalam kaitannya mendorong *Employee Voice Behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.

Sementara itu, *leader-member exchange* pada konteks Wanteror Korps Brimob Polri menggambarkan hubungan anggota dengan komandannya, yaitu Danton dan Danki. Hubungan antara anggota dan komandan ini sangat penting karena komandan berinteraksi secara intensif dengan para anggota Wanteror Korps Brimob Polri. Komandan akan memberikan arahan kepada anggota setiap kali akan

dilakukan kegiatan dan anggota akan menanyakan atau menyampaikan pendapatnya kepada komandan. Selain itu, *Leader-Member Exchange* dalam Wanteror Korps Brimob Polri dapat ditunjukkan melalui adanya pembagian peran antara anggota dan komandan yang dimana satu sama lain mengetahui peran keduanya yang tentu saja memiliki tingkatan peran yang berbeda. Dari memahami peran masing-masing tersebut dapat menimbulkan rasa saling menghormati dan mempercayai satu sama lain dalam menjalani tugas di setiap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hubungan antara anggota Wanteror Korps Brimob Polri dan komandannya menjadi menarik untuk dianalisis dalam kaitannya mendorong *Employee Voice Behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan berfokus untuk menyelidiki pengaruh *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* terhadap *Employee Voice Behavior* dengan mediasi *Leader-Member Exchange* pada Wanteror Korps Brimob Polri. Penelitian ini perlu dilakukan karena masih jarang dijumpai penelitian tentang *Employee Voice Behavior* yang dilakukan di Wanteror Korps Brimob Polri. Dengan kata lain, penelitian ini memiliki kebaruan empiris, yaitu konteks penelitian pada Wanteror Korps Brimob Polri. Oleh karena itu, judul penelitian skripsi yang diajukan adalah sebagai berikut: **“PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR PADA ANGGOTA WANTEROR KORPS BRIMOB POLRI: PERAN MEDIASI LEADER-MEMBER EXCHANGE”**.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Kesenjangan penelitian ini terletak pada masih adanya beberapa penelitian terdahulu yang menghasilkan bahwa *empowering leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee voice behavior* dan *proactive personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee voice behavior*. Penelitian-penelitian terdahulu yang menghasilkan temuan seperti itu tercermin pada penelitian (Chan,

2014 dan Sheng & Zhou, 2021). Oleh karena itu penelitian ini ingin membuktikan bahwa *empowering leadership* dan *proactive personality* dapat mempengaruhi *employee voice behavior*. Adapun *employee voice behavior* masih jarang ditemui pada penelitian dengan objek militer atau pada penelitian ini yaitu Brimob.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri?
2. Apakah *proactive personality* berpengaruh terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri?
3. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *leader-member exchange* anggota Wanteror Korps Brimob Polri?
4. Apakah *proactive personality* berpengaruh terhadap *leader-member exchange* anggota Wanteror Korps Brimob Polri?
5. Apakah *leader-member exchange* berpengaruh terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri?
6. Apakah *leader-member exchange* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri?
7. Apakah *leader-member exchange* memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, berikut merupakan tujuan dari penelitian ini.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *proactive personality* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap *leader-member exchange* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *proactive personality* terhadap *leader-member exchange* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *leader-member exchange* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *leader-member exchange* pada pengaruh *empowering leadership* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *leader-member exchange* pada pengaruh *proactive personality* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.

1.5 Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian akan membahas tujuan penelitian dengan cara penilaian empiris yang juga menggunakan pengukuran numerik dan pendekatan analisis. Selanjutnya penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* sebagai variabel bebas, *Leader-Member Exchange* sebagai variabel mediasi, dan *Employee Voice Behavior* sebagai variabel terikat. Dalam memperoleh data, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan sekunder. Dimana data tersebut diperoleh melalui pengisian kuisioner yang dilakukan oleh anggota Wanteror Korps Brimob Polri dan melalui wawancara yang dilakukan kepada Bapak Syamsul Hidayat, S.E., S.Pd., M.Pd., M.M, selaku Perwira Pertama di Satuan Latian Brimob dan Bripda Salman Syabiq Alfarisi yang merupakan salah satu anggota Brimob di Satuan Korps Brimob Polda Jawa Timur. Adapun penelitian ini akan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.

1.6 Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada anggota Wanteror Korps Brimob Polri ditemukan hasil bahwa *empowering leadership*, *proactive personality*, *leader-member exchange*, dan *employee voice behavior* memiliki nilai rata-rata yang sangat tinggi. Berdasarkan tuju hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, terbukti bahwa tidak semua hipotesis diterima. *Empowering leadership* dan *proactive personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee voice behavior*. Namun, *empowering leadership* dan *proactive personality* berpengaruh signifikan terhadap *leader-member exchange*. Selain itu, *leader-member exchange* berpengaruh signifikan terhadap *employee voice behavior*. Adapun, *leader-member exchange* terbukti memediasi penuh pengaruh *empowering leadership* dan *proactive personality* terhadap *employee voice behavior*.

1.7 Kontribusi Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai kontribusi-kontribusi dari penelitian ini. Terdapat dua kontribusi, yaitu kontribusi teoritis dan kontribusi praktis.

1.7.1 Kontribusi Teoritis

1. Hasil penelitian ini untuk mengimplementasikan ilmu-ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh saat duduk di bangku kuliah. Terutama terkait dengan pengaruh *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* terhadap *Employee Voice Behavior* dengan mediasi *Leader-Member Exchange*.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman dan inspirasi bagi penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Terutama terkait dengan pengaruh *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* terhadap *Employee Voice Behavior* dengan mediasi *Leader-Member Exchange*.

1.7.2 Kontribusi Praktis

1. Secara khusus, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Satuan Wanteror Korps Brimob Polri dalam upaya mendorong *Employee Voice Behavior* dengan bantuan *Leader-Member Exchange* yang didukung oleh *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality*.
- 2 Secara umum, penelitian ini dapat memberikan referensi rujukan bagi organisasi yang bergerak di sektor yang sama terkait dengan *Empowering Leadership*, *Proactive Personality*, *Leader-Member Exchange*, dan *Employee Voice Behavior*.

1.8 Struktur Penulisan Penelitian

Sistemastika penulisan dibuat untuk mempermudah para pembaca dalam mengetahui isi skripsi ini secara garis besar. Berikut merupakan sistematika penulisan dari penelitian ini.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 menjelaskan mengenai fenomena dan pentingnya penelitian ini yang kemudian dijadikan dasar perumusan masalah, tujuan, serta manfaat yang diharapkan dari penelitian ini. Bab 1 terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 berisikan dasar teoritis yang digunakan pada penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar perumusan hipotesis. Bab 2 terdiri dari Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Keterkaitan antar Variabel, dan Kerangka Penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab 3 menjabarkan mengenai hal-hal teknis terkait dengan penelitian, yang terdiri dari Pendekatan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional

Variabel, Jenis dan Sumber Data, Proses Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, dan Teknik Analisis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab 4 berisikan pembahasan atas penelitian ini yang terdiri dari Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Deskripsi Variabel Penelitian, Analisis Model dan Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan atas hasil pengujian hipotesis.

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 merupakan hasil akhir dari penelitian ini yang terdiri dari Simpulan dan Saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya dan Wanteror Korps Brimob Polri.