

HUBUNGAN ANTARA *LEADERSHIP TRUST* DENGAN *VOICE BEHAVIOUR* PADA ANGGOTA TNI KODIM 0721/BLORA

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Mencapai Derajat Sarjana Psikologi**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Natanael Khrisna Hardiyanto

15000122140285

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2026

HUBUNGAN ANTARA *LEADERSHIP TRUST* DENGAN *VOICE BEHAVIOUR* PADA ANGGOTA TNI KODIM 0721/BLORA

Natanael Khrisna Hardiyanto
15000122140285

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail:

ABSTRAK

Organisasi militer dengan struktur hierarkis yang kuat dan penekanan pada kepatuhan terhadap perintah atasan menjadikan kepercayaan terhadap pemimpin sebagai elemen penting dalam mendorong keterbukaan komunikasi anggota. *Leadership trust* diduga memiliki hubungan dengan *voice behaviour* sebagai bentuk perilaku sukarela anggota dalam menyampaikan ide, saran, maupun kritik konstruktif kepada atasan demi perbaikan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *leadership trust* dan *voice behaviour* pada anggota TNI Kodim 0721/Blora. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *cluster random sampling* dalam pengambilan data. Subjek penelitian berjumlah 165 anggota aktif TNI yang tersebar di 15 Koramil (4 Koramil untuk uji coba penelitian dan 11 Koramil untuk data penelitian) di bawah naungan Kodim 0721/Blora. Pengumpulan data penelitian menggunakan Skala *Leadership Trust* (20 aitem; $\alpha = 0,851$) dan Skala *Voice Behaviour* (23 aitem; $\alpha = 0,880$). Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,422 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$). *Leadership trust* memiliki sumbangan efektif sebesar 17,8% terhadap *voice behaviour*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *leadership trust* dengan *voice behaviour*. Artinya, semakin tinggi *leadership trust* yang dirasakan anggota terhadap pemimpinnya, maka semakin tinggi pula *voice behaviour* pada anggota TNI Kodim 0721/Blora.

Kata kunci: *leadership trust*, *voice behaviour*, TNI

***THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP TRUST AND VOICE
BEHAVIOUR AMONG MEMBERS OF THE TNI KODIM 0721/BLORA***

Natanael Khrisna Hardiyanto
15000122140285

Faculty of Psychology Diponegoro University
Road Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail:

ABSTRACT

Military organisations, with their strong hierarchical structure and emphasis on obedience to superiors' orders, make trust in leaders a key element in encouraging open communication amongst members. Leadership trust is thought to be linked to voice behaviour—that is, members' voluntary behaviour in expressing ideas, suggestions or constructive criticism to superiors for the sake of organisational improvement. This study aims to investigate the relationship between leadership trust and voice behaviour among members of the Indonesian National Armed Forces (TNI) Kodim 0721/Blora. This study employs a quantitative method using cluster random sampling for data collection. The research sample comprised 165 active-duty TNI members spread across 15 Koramil units (4 Koramil units for the pilot study and 11 Koramil units for the research data) under the jurisdiction of Kodim 0721/Blora. Data collection utilised the Leadership Trust Scale (20 items; $\alpha = 0.851$) and the Voice Behaviour Scale (23 items; $\alpha = 0.880$). Hypothesis testing using simple linear regression analysis revealed a correlation coefficient of 0.422 with a significance level of $p < 0.001$ ($p < 0.05$). Leadership trust contributes 17.8 per cent to voice behaviour. The results of this study indicate a significant positive relationship between leadership trust and voice behaviour. This means that the higher the level of leadership trust felt by members towards their leaders, the higher the level of voice behaviour among members of the Indonesian National Armed Forces (TNI) Kodim 0721/Blora.

Keywords: leadership trust, voice behaviour, TNI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi militer merupakan institusi yang memiliki karakteristik khas berupa struktur hierarkis yang kuat, disiplin tinggi, serta penekanan pada kepatuhan terhadap perintah atasan. Sistem ini dirancang untuk memastikan efektivitas organisasi dalam menghadapi situasi yang dinamis dan berisiko tinggi, sehingga setiap keputusan dapat dijalankan secara cepat dan terkoordinasi. Karakteristik ini konsisten dengan temuan bahwa lingkungan militer termasuk dalam kategori *dangerous context*, yaitu lingkungan kerja yang sangat dinamis dan tidak dapat diprediksi, di mana pemimpin dan anggota harus senantiasa mengambil tindakan yang mempertaruhkan keselamatan fisik maupun psikologis demi tercapainya tujuan organisasi (Fors Brandebo & Larsson, 2012). Dalam konteks ini, peran pimpinan menjadi sangat dominan karena memiliki otoritas dalam menentukan arah kebijakan serta pelaksanaan tugas di lapangan.

Dalam lingkungan Tentara Nasional Indonesia (TNI), hubungan antara atasan dan bawahan dibangun berdasarkan sistem komando yang menuntut loyalitas serta kepatuhan penuh terhadap instruksi pimpinan. Nilai-nilai tersebut menjadi pondasi utama dalam menjaga stabilitas organisasi serta memastikan bahwa setiap anggota menjalankan tugasnya secara profesional. Kepatuhan ini sering kali dipandang sebagai indikator utama kedisiplinan dan keberhasilan dalam menjalankan peran sebagai prajurit. Studi tentang kepercayaan dalam organisasi

militer menunjukkan bahwa struktur formal seperti tingkat formalisasi dan sentralisasi wewenang menjadi faktor organisasional yang paling berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan di dalam institusi militer (Rusu, 2022). Kondisi struktural semacam ini berpotensi membatasi ruang bagi anggota untuk menyampaikan ide maupun pandangan yang bersifat konstruktif kepada atasan.

Dalam kajian psikologi organisasi, komunikasi dua arah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu bentuk komunikasi tersebut adalah *voice behaviour*, yaitu perilaku individu dalam menyampaikan ide, saran, maupun kritik yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi organisasi (Morrison, 2011). Perilaku ini menunjukkan adanya keterlibatan aktif anggota dalam proses organisasi. *Voice behaviour* didefinisikan sebagai perilaku proaktif yang dilakukan secara sukarela oleh individu untuk menyampaikan gagasan, pendapat, maupun kekhawatiran yang bertujuan meningkatkan kualitas organisasi (Liang dkk., 2012). Perilaku ini tidak termasuk dalam tuntutan formal pekerjaan, sehingga keberadaannya sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan sosial dalam organisasi.

Voice behaviour didefinisikan sebagai perilaku proaktif yang dilakukan secara sukarela oleh individu untuk menyampaikan gagasan, pendapat, maupun kekhawatiran yang bertujuan meningkatkan kualitas organisasi (Liang dkk., 2012). Perilaku ini bersifat *extra-role*, konstruktif, dan dilandasi oleh rasa tanggung jawab serta niat baik terhadap keberlangsungan organisasi, sehingga tidak dapat disamakan dengan kritik atau keluhan biasa yang bersifat destruktif. *Voice behaviour* mencerminkan keterlibatan aktif anggota organisasi, baik dalam bentuk

penyampaian ide perbaikan maupun kekhawatiran terhadap risiko, sebagai satu kesatuan perilaku bersuara yang berorientasi pada kebaikan organisasi secara keseluruhan (Liang dkk., 2012).

Voice behaviour sering kali disalahpahami sebagai bentuk komplain atau mencari-cari kesalahan semata, sehingga penyampainya berisiko dinilai negatif oleh atasan maupun rekan kerja (Liang dkk., 2012). Namun demikian, yang membedakan *voice behaviour* dari sekadar kritik adalah adanya unsur kepedulian yang tulus terhadap organisasi serta orientasi perbaikan yang menyertainya. Individu yang menampilkan *voice behaviour* tidak hanya menunjuk kesalahan atau kekurangan, tetapi turut menyampaikan gagasan maupun kecemasan secara konstruktif dengan tujuan mendorong kemajuan dan mencegah kerugian bagi organisasi (Liang dkk., 2012). *Voice behaviour* memiliki peran ganda dalam menjaga keberlangsungan organisasi, yaitu mendorong pengembangan dan inovasi melalui gagasan-gagasan baru, sekaligus berfungsi sebagai mekanisme pencegahan yang mampu menghentikan praktik berbahaya secara lebih cepat, sehingga berperan penting dalam mengurangi kerugian organisasi (Liang dkk., 2012). Dengan demikian, organisasi yang tidak menumbuhkan keberanian anggotanya untuk menyampaikan *voice behaviour* berisiko kehilangan mekanisme identifikasi awal terhadap masalah, potensi bahaya, maupun peluang perbaikan yang muncul di lapangan.

Dalam organisasi berisiko tinggi seperti militer, keberadaan *voice behaviour* memiliki relevansi khusus karena erat kaitannya dengan keselamatan tugas dan kesiapan operasional. Studi terhadap sampel besar prajurit infanteri menemukan

bahwa perilaku kepercayaan pemimpin atau *leader trust behaviours* menjadi prediktor signifikan terhadap berbagai indikator fungsi personel, termasuk lebih rendahnya gejala depresi, lebih tingginya kesiapan menjalankan misi, dan lebih tingginya tingkat *flourishing*, bahkan setelah mengontrol variabel kepemimpinan umum dan stresor kerja lainnya (Britt dkk., 2026). Temuan ini memperkuat argumen bahwa kepercayaan terhadap pemimpin bukan sekadar variabel psikologis semata, melainkan juga berdampak langsung pada efektivitas dan keselamatan operasional dalam konteks militer. Selain itu, studi terhadap anggota militer di institusi pendidikan militer di Korea Selatan menunjukkan bahwa identifikasi organisasional dapat memperkuat hubungan antara *voice behaviour* dan penilaian kinerja oleh atasan, yang mengindikasikan bahwa keberanian bersuara justru dapat memberikan dampak positif terhadap karier anggota apabila didukung oleh iklim organisasi yang tepat (Jung & Choi, 2025).

Namun demikian, dalam konteks organisasi militer, *voice behaviour* sering kali dipersepsikan sebagai perilaku yang berisiko secara interpersonal. Persepsi risiko tersebut dapat mendorong munculnya fenomena *employee silence*, yaitu kondisi ketika individu memilih untuk tidak menyampaikan pendapat meskipun memiliki informasi yang relevan (Morrison, 2011). Fenomena ini juga ditemukan pada konteks organisasi publik di Indonesia, sebagaimana penelitian terhadap pegawai sebuah instansi pemerintah menunjukkan bahwa keamanan psikologis atau *psychological safety* dan efikasi bersuara atau *voice efficacy* berperan penting dalam menentukan apakah pegawai memilih diam secara defensif (*defensive silence*) atau diam secara pasrah atau *acquiescent silence* (Riantoputra dkk., 2016). Temuan lain

menegaskan bahwa lingkungan kerja dengan tingkat keamanan psikologis yang tinggi secara konsisten berhubungan negatif dengan berbagai bentuk *silence*, karena anggota merasa lebih nyaman menyampaikan kekhawatiran tanpa takut akan konsekuensi negatif (Pacheco dkk., 2025).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi munculnya *voice behaviour* adalah kepercayaan terhadap pemimpin atau *leadership trust*. Menurut Mayer dkk. (1995), *trust* merupakan kesediaan individu untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan positif terhadap pihak tersebut, yang mencakup tiga dimensi utama yaitu kemampuan (*ability*), niat baik (*benevolence*), dan integritas (*integrity*). Ketiga dimensi ini juga telah divalidasi secara khusus dalam konteks militer melalui pengembangan alat ukur kepercayaan terhadap pemimpin militer, yang menambahkan dimensi keadilan (*fairness*) sebagai unsur keempat yang relevan dengan budaya komando militer (Yesilbas & Cetin., 2019).

Kepercayaan terhadap pemimpin berfungsi sebagai mekanisme yang mengurangi persepsi risiko interpersonal, sehingga anggota lebih berani menyampaikan ide, saran, maupun kritik secara konstruktif (Liang dkk., 2012). Hal ini juga diperkuat oleh temuan bahwa hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dan *employee voice* menjadi semakin positif ketika perilaku kepemimpinan yang memberdayakan atau *empowering leadership* diterapkan secara lebih tinggi oleh atasan (Gao dkk., 2011). Selain *empowering leadership*, gaya kepemimpinan *inclusive leadership* terbukti berkontribusi terhadap *voice behaviour* melalui *psychological safety* maupun *voice efficacy*. Penelitian Nizar dan Parahanti (2024) dengan subjek penelitian yaitu karyawan di salah satu perusahaan

swasta menemukan bahwa kepemimpinan inklusif memengaruhi *vocal behavior* secara tidak langsung melalui *psychological safety* dan *voice efficacy* karyawan, sejalan dengan gagasan Morrison (2011) tentang *voice behaviour* sebagai perilaku integratif dalam organisasi yang berakar pada teori kognitif sosial. Dalam konteks TNI yang menjunjung tinggi nilai integritas dan Sapta Marga, dimensi kepemimpinan yang etis dan konsisten menerapkan keadilan menjadi relevan untuk dikaitkan dengan *leadership trust*, sejalan dengan penambahan dimensi *fairness* dalam alat ukur kepercayaan terhadap pemimpin militer yang dikembangkan oleh Yesilbas & Cetin (2019).

Hubungan antara *leadership trust* dan *voice behaviour* dapat dijelaskan melalui konsep *psychological safety*, yaitu kondisi ketika individu merasa aman untuk mengambil risiko interpersonal tanpa takut terhadap konsekuensi negatif (Edmondson, 1999). Sebuah kajian yang secara khusus menelaah rantai pengaruh antarvariabel ini menyimpulkan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin mendorong terbentuknya iklim keamanan psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan frekuensi *voice behaviour* dalam organisasi (Zhang, 2024). Dengan demikian, ketika anggota merasa aman secara psikologis, mereka tidak hanya menjalankan perintah, tetapi juga berani memberikan masukan yang konstruktif kepada atasan.

Dalam konteks militer, sejumlah studi juga menyoroti hambatan spesifik yang membuat anggota enggan bersuara meskipun mengetahui adanya kesalahan rekan kerja atau atasan di lapangan, misalnya ketiadaan *role model* yang menunjukkan keberanian bersuara serta ekspektasi sosial yang tidak mendukung

konfrontasi terbuka dalam struktur komando (Hilverda dkk., 2018). Kondisi semacam ini relevan dengan situasi yang ditemukan pada satuan komando kewilayahan seperti Kodim 0721/Blora, yang membawahi 15 Koramil dan menuntut arus informasi lapangan yang cepat dan akurat guna mendukung pelaksanaan tugas pembinaan teritorial.

Fenomena kecenderungan diam di hadapan atasan bukan semata karakteristik unik organisasi militer, melainkan juga mencerminkan pola relasional yang lebih luas dalam budaya organisasi di Indonesia. Masyarakat Indonesia secara umum dapat diklasifikasikan memiliki dimensi budaya dengan *power distance* yang tinggi serta kolektivisme yang kuat, yang turut memengaruhi hubungan atasan-bawahan sehingga menyerupai pola interaksi kekeluargaan (Pudjiastuti dkk., 2021). Budaya paternalistik semacam ini menempatkan atasan sebagai pihak yang harus dihormati sementara bawahan cenderung diposisikan sebagai pelaksana perintah, sehingga jarang diberi ruang untuk bertindak atas inisiatif sendiri maupun mengambil keputusan secara mandiri (Wahyono, 2020). Akibatnya, karyawan atau anggota organisasi cenderung mempertimbangkan secara matang risiko sosial sebelum menyampaikan kritik terhadap atasan.

Dalam konteks TNI, karakteristik budaya ini kemungkinan semakin menguat karena adanya sistem komando yang formal, disiplin yang ketat, serta nilai loyalitas tegak lurus terhadap atasan dan negara yang ditanamkan sejak pendidikan dasar militer, sebagaimana tercermin dalam doktrin kepemimpinan lapangan TNI AD yang mengintegrasikan lima peran komandan, yakni sebagai bapak, pelatih, kawan, guru, sekaligus komandan bagi anggotanya, dengan tujuan menumbuhkan

kemauan, kepercayaan, ketaatan, rasa hormat, dan kerja sama yang ikhlas dari bawahan (Purnomo, 2012). Pola relasi yang bersifat kekeluargaan sekaligus hierarkis ini berpotensi memperkuat maupun melemahkan keberanian anggota untuk bersuara, tergantung pada sejauh mana anggota mempersepsikan komandannya sebagai sosok yang dapat dipercaya.

Kodim 0721/Blora, yang merupakan lokasi penelitian, merupakan satuan komando kewilayahan yang memiliki tanggung jawab dalam pembinaan teritorial serta pengelolaan dinamika sosial masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kodim 0721/Blora membawahi 15 Koramil yang tersebar di setiap kecamatan di Kabupaten Blora yang dipimpin oleh Danramil sebagai unsur pelaksana kewilayahan yang berhubungan langsung dengan Masyarakat. Karena Danramil berinteraksi harian dan berada dalam satu lokasi kerja dengan anggotanya, relasi kepemimpinan yang terbentuk bersifat *co-located* dan langsung, sehingga kualitas hubungan atasan-bawahan sangat bergantung pada bagaimana masing-masing Danramil membangun kepercayaan dengan anggotanya, bukan pada jarak struktural atau geografis. Kondisi ini sejalan dengan konsep *leader-member exchange (LMX) differentiation*, yang menjelaskan bahwa dalam satu organisasi besar, kualitas hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan dapat sangat bervariasi antar unit kerja, karena setiap pemimpin membentuk hubungan yang berbeda dengan bawahannya masing-masing berdasarkan interaksi, kepercayaan, dan pertukaran yang terjalin secara unik pada level *dyadic* (Liden dkk., 2006). Dengan demikian, struktur Kodim 0721/Blora yang terdiri atas 15 Koramil menghadirkan variasi alami dalam kualitas kepemimpinan dan tingkat kepercayaan

bawahan terhadap pemimpinnya, sehingga menjadikan lokasi ini konteks yang tepat untuk menguji hubungan antara *leadership trust* dan *voice behaviour* dibandingkan jika penelitian hanya dilakukan pada satu unit dengan satu pemimpin tunggal, yang variasi trust-nya akan jauh lebih terbatas.

Relevansi ini diperkuat oleh temuan Guzman dan Fu (2022) bahwa *voice behaviour* paling sering muncul ketika terdapat kesesuaian nilai *power distance* antara pemimpin dan bawahan, dan bahwa trust afektif terhadap pemimpin sepenuhnya memediasi hubungan antara kesesuaian *power distance* tersebut dengan *voice*. Struktur komando TNI yang hierarkis-paternalistik, namun sekaligus mengharuskan komandan berperan sebagai bapak, pelatih, kawan, guru, dan komandan untuk anggotanya sehingga menciptakan dinamika *power distance* yang khas (Purnomo, 2012).

Secara fungsional, tugas pokok Kodim sebagai satuan pembinaan teritorial menuntut arus informasi dari bawah ke atas (*bottom-up*) yang cepat dan akurat. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota, baik di tingkat Kodim maupun Koramil, agar informasi yang diperoleh di lapangan dapat tersampaikan secara cepat dan akurat. Koramil bertugas menyelenggarakan pembinaan teritorial untuk menyiapkan wilayah pertahanan, mencakup aspek geografis, demografis, dan kondisi sosial di daerahnya, dalam rangka mendukung tugas pokok Kodim (Antara News, 2024). Posisi ini menjadikan pemimpin sebagai pihak yang bergantung pada keberanian anggotanya untuk menyampaikan informasi, potensi masalah, maupun masukan terkait dinamika di wilayah binaan secara terbuka.

Dalam konteks tugas Koramil sebagai satuan pembinaan teritorial, *voice behaviour* dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk konkret yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas lapangan. Sebagai contoh, anggota dapat mengusulkan metode pendekatan yang lebih efektif kepada tokoh masyarakat setempat atau berinisiatif memperbarui akurasi data kewilayahan, sebagaimana dilakukan personel Koramil Karangmalang Kodim 0725/Sragen yang secara proaktif melakukan *updating* data geografi, demografi, dan kondisi sosial masyarakat bersama tokoh setempat guna mengantisipasi potensi permasalahan di wilayah binaan (Delik Jatim, 2026). Anggota juga dapat menunjukkan keberanian melaporkan potensi konflik sosial di wilayah binaan yang belum terdeteksi oleh pimpinan, sejalan dengan praktik komunikasi sosial yang dijalankan Babinsa Koramil 22/Ulim, Kodim 0102/Pidie, di mana interaksi rutin dengan warga digunakan untuk mendeteksi dan menyampaikan potensi gesekan sosial sejak dini (Gemarnews, 2026). Bentuk-bentuk *voice behaviour* lainnya dapat berupa saran perbaikan mekanisme pelaporan data teritorial, gagasan program pembinaan wilayah yang lebih relevan, penyampaian kekhawatiran terkait prosedur kerja yang berisiko bagi keselamatan anggota, maupun peringatan atas indikasi penyimpangan tugas yang berpotensi merugikan satuan.

Peneliti melakukan penggalan informasi awal berupa observasi di lingkungan Kodim 0721/Blora serta melakukan wawancara informal tidak terstruktur kepada tiga anggota TNI di Kodim 0721/Blora dengan tujuan mendapatkan gambaran awal terkait kondisi yang terjadi dilapangan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat yang dilakukan peneliti secara

langsung di Kodim 0721/Blora serta beberapa Koramil di wilayah Kabupaten Blora, diperoleh gambaran bahwa anggota cenderung menempatkan kepatuhan terhadap atasan sebagai prioritas utama dalam menjalankan tugas. Dalam beberapa situasi, anggota menunjukkan kecenderungan untuk tidak menyampaikan pendapat atau masukan secara terbuka, terutama ketika berkaitan dengan keputusan pimpinan. Kondisi tersebut terlihat baik pada lingkungan Kodim maupun Koramil sebagai bagian dari struktur organisasi Kodim 0721/Blora. Hal ini mengindikasikan bahwa *voice behaviour* belum sepenuhnya berkembang secara optimal dalam lingkungan tersebut.

Lebih lanjut, hasil temuan awal juga menunjukkan bahwa keberanian anggota dalam menyampaikan pendapat sangat dipengaruhi oleh hubungan dengan pimpinan, khususnya sejauh mana anggota merasa dipercaya dan mempercayai pemimpinnya. Anggota yang memiliki kedekatan dan kepercayaan yang baik terhadap atasan cenderung lebih terbuka dalam menyampaikan informasi maupun saran. Sebaliknya, ketika tingkat kepercayaan terhadap pemimpin dirasakan rendah, anggota cenderung memilih untuk diam guna menghindari potensi risiko interpersonal.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *leadership trust* memiliki peran penting dalam mendorong munculnya *voice behaviour* pada anggota. Dengan adanya kepercayaan terhadap pemimpin, anggota akan merasa lebih aman secara psikologis untuk menyampaikan ide, kritik, maupun peringatan yang konstruktif. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana hubungan antara

leadership trust dengan *voice behaviour* dalam konteks organisasi militer, khususnya pada anggota TNI Kodim 0721/Blora.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka dari beberapa penelitian terdahulu, terutama penelitian mengenai *leadership trust* dan *voice behaviour*, maka pertanyaan penelitian yang akan dikaji Adalah “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *leadership trust* dengan *voice behaviour* pada anggota TNI Kodim 0721/Blora?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat *leadership trust* dan *voice behaviour* pada anggota TNI Kodim 0721/Blora, serta menganalisis hubungan antara keduanya. Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, kepercayaan terhadap pemimpin terbukti dapat meningkatkan keberanian anggota organisasi dalam menyuarakan ide, pendapat, maupun kritik yang konstruktif, terutama melalui kepemimpinan yang etis dan transformasional. Selain itu, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota juga berperan penting dalam mendorong munculnya *voice behaviour* melalui keterlibatan dan komunikasi dua arah yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji kontribusi *leadership trust* dalam menciptakan iklim komunikasi yang terbuka dan partisipatif di lingkungan militer, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam

mengenai dinamika kepemimpinan berbasis kepercayaan dalam mendorong *voice behaviour* pada anggota TNI Kodim 0721/Blora.

D. Manfaat Penelitian

Studi harapannya mampu menjadi referensi yang bernilai kepada seluruh pihak yang terlibat, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah Pengetahuan dalam bidang psikologi organisasi, terutama yang berkaitan dengan hubungan *leadership trust* dan *voice behaviour* pada konteks organisasi militer.
- b. Dapat dijadikan acuan dan dasar bagi peneliti berikutnya yang tertarik mengkaji topik mengenai kepemimpinan, kepercayaan, serta perilaku komunikasi di dalam organisasi.
- c. Memperluas literatur akademik terkait faktor psikologis yang berperan dalam memengaruhi perilaku anggota organisasi, khususnya di institusi dengan struktur hierarkis seperti TNI.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Anggota TNI, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya *leadership trust* dalam mendorong keberanian menyampaikan pendapat, gagasan, maupun kritik yang konstruktif kepada atasan, sehingga anggota dapat berperan lebih aktif

dalam menciptakan komunikasi yang terbuka dan sehat di lingkungan organisasi.

- b. Bagi Kodim 0721/Blora, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi guna menciptakan iklim organisasi yang mendukung anggota untuk lebih berani menyampaikan pendapat, gagasan, dan kritik secara konstruktif
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan atau memperluas kajian mengenai *leadership trust* dan *voice behaviour*, baik dengan menambahkan variabel lain, memperluas subjek penelitian pada institusi militer lainnya, maupun menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda guna memperkaya khazanah keilmuan psikologi organisasi.