

## Hubungan antara Komunikasi Downward dan Motif Berprestasi Kerja Studi Korelasional di PT PLN (persero) P2B APB JABAR

The Relations between Downward Communication and Achievement Working Motive  
Correlational Study in PT PLN (persero) P2B APB JABAR

<sup>1</sup>Angriani Putri, <sup>2</sup>Maman Suherman

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>angrianiputri26@gmail.com*

**Abstract.** This research about Downward Communication and Achievement Motive for Employee, in which downward communication is a message distribution process between employer and employee in office, while work achievement motive is an internal engine and from the subject to carry out meritorious achievement during his employment. As such, the research attempts to resolve the main issue concerning the relations between, downward communication and motive for employee work achievement at PT PLN (Persero) P2B APB JABAR? The research method utilizes quantitative method with correlational approach. The populations in this research are employees at PT PLN (persero) P2B APB JABAR and a Manager. Sampling was conducted using total sampling technique of 61 employees. Throughout the research, the researcher employs interview, questionnaires and observation technique to obtain a complete and accurate data. Some of the point of interest in this research stems from discussing the correlational relationship between downward communications itself that influences the motive for employee work achievement. Components from downward communication include instruction, orders, notices and praises. The end result of this research shed lights on the positive relationship between downward communications and the motive for employee work achievement.

**Keywords:** Downward Communication and Achievement Motive

**Abstrak.** Penelitian mengenai Komunikasi *Downward* dan Motif Berprestasi Kerja Karyawan dimana komunikasi *downward* merupakan proses penyampaian pesan yang berlangsung antara atasan dengan bawahan di dalam kantor, sedangkan motif berprestasi kerja adalah sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas berprestasi dalam pekerjaannya. Penelitian ini berusaha menjawab pokok masalah seberapa besar hubungan antara komunikasi *downward* dengan motif kerja berprestasi karyawan di PT PLN (persero) P2B APB JABAR. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara petunjuk yang disampaikan oleh pimpinan dengan motif berprestasi kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara perintah yang disampaikan oleh pimpinan dengan motif berprestasi kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara teguran yang disampaikan oleh pimpinan dengan motif berprestasi kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pujian yang disampaikan oleh pimpinan dengan motif berprestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional menggunakan teori empat sistem. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di PT PLN (persero) P2B APB JABAR dan seorang Manager. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan teknik wawancara, angket dan observasi agar data yang didapatkan lebih lengkap dan akurat. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi *downward* dengan motif berprestasi kerja karyawan. Hubungan antara dua variabel adalah positif dan satu arah.

**Kata Kunci :** Komunikasi *Downward* dan Motif Berprestasi Kerja

## A. Pendahuluan

Salah satu BUMN yang memberikan layanan untuk khalayak dan tersebar di seluruh pelosok Indonesia adalah PT PLN (persero). PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi kewenangan oleh Pemerintah dan disertai tugas semata-mata untuk melaksanakan usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, serta diberikan tugas untuk melaksanakan pekerjaan usaha penunjang tenaga listrik.

Dalam menjalankan usahanya, PT PLN (Persero) terdiri dari beberapa proses bisnis inti yang dibagi menjadi 3 unit bisnis yaitu unit bisnis pembangkitan, unit bisnis penyaluran dan unit bisnis distribusi. Salah satu unit bisnis dari PT PLN (persero) adalah P2B APB JABAR. P2B sendiri merupakan singkatan dari pusat pengaturan beban sedangkan APB adalah singkatan dari area pengatur beban. Komunikasi memiliki banyak sekali jenisnya, salah satu jenis komunikasi yang terjadi dalam konteks permasalahan antar pimpinan dan karyawan ini adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Pace and Faules, 2010:31). Komunikasi organisasi sangat penting karena dalam komunikasi ini dituntut untuk memiliki tujuan yang sama dengan organisasi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mencapai tujuan yang sama itu, maka dibutuhkan komunikasi yang baik antar individu yang ada dalam organisasi tersebut. Motif berprestasi kerja karyawan juga bisa dipengaruhi dari luar diri karyawan itu sendiri contohnya saja dari atasan. Disini atasan mampu mempengaruhi motif kerja para karyawan dengan melakukan komunikasi. Jika komunikasi yang disampaikan atau dilakukan oleh atasan baik, maka hasil atau respon yang akan diberikan oleh karyawan pun akan baik juga, namun sebaliknya jika komunikasi yang dilakukan buruk maka hasil yang didapatkan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Hal ini bisa dilihat dari permasalahan yang dialami oleh PT PLN (persero) P2B APB JABAR dimana terdapat perbedaan *standar happiness* antara pemimpin sebelumnya dan pemimpin sekarang, penyebabnya dikarenakan oleh komunikasi yang dilakukan oleh para pemimpin tersebut. Pemimpin yang sangat perhatian kepada para karyawan akan menciptakan kenyamanan dan kebahagiaan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

## B. Landasan Teori

Teori komunikasi organisasi yang digunakan dan dinilai sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah teori empat system. Berdasarkan pemikiran dari seorang ahli teori Rensis Likert diperoleh inti dari teori empat sistem yaitu bahwa jika pimpinan atau manajer organisasi memiliki kepedulian dan memberikan dukungan kepada karyawan atau bawahan, maka karyawan atau bawahan akan memiliki motivasi kerja lebih besar sehingga menjadi lebih produktif (Morissan, 2009:70).

Konsep komunikasi *Downward* pada penelitian ini yang dinilai berkaitan dengan teori empat sistem adalah konsep atau bentuk-bentuk komunikasi downward menurut Wursanto yaitu petunjuk, perintah, teguran dan pujian. Pada penelitian ini membahas hubungan antara komunikasi *downward* dengan motif berprestasi. Peneliti menggunakan teori motivasi yang berasal dari David McClelland yaitu dimana pendapatnya berisikan bahwa dalam diri manusia terdapat tiga motif yaitu motif berprestasi, motif untuk berafiliasi atau bersahabat dan motif untuk berkuasa.

Menurut Sardiman (2007: 73), motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Pada penelitian ini peneliti fokus pada satu motif yaitu motif berprestasi. Motif berprestasi tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan. Selanjutnya, menurut McClelland, seseorang yang motivasi berprestasi yang tinggi sangat menyukai pekerjaan yang menantang keahliannya dan kemampuannya memecahkan persoalan. (Indrawijaya, 2009:82)

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **Hubungan antara Komunikasi *Downward*-Petunjuk ( $X_1$ ) dengan Motif Berprestasi Karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y)**

Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , menunjukkan bahwa *Asym. Sig. <math>\alpha</math>*, maka diputuskan untuk tolak  $H_0$ , Artinya terdapat hubungan antara komunikasi *downward*-petunjuk ( $X_1$ ) terhadap motif berprestasi karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y). Adapun besarnya koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.465 atau dapat dikatakan presentase besar koefisien korelasi adalah 46.5%, maka berdasarkan kriteria koefisien korelasi dapat dikatakan bahwa hubungannya sedang.

Jika dilihat dari arah hubungannya, maka dapat dikatakan hubungan searah atau positif karena nilai koefisien korelasi bernilai positif. Artinya jika variabel komunikasi *downward*-petunjuk ( $X_1$ ) mengalami peningkatan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami peningkatan juga. Atau sebaliknya. Jika komunikasi *downward*-petunjuk ( $X_1$ ) mengalami penurunan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami penurunan.

#### **Hubungan antara Komunikasi *Downward*-Perintah ( $X_2$ ) dengan Motif Berprestasi Karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y)**

Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , menunjukkan bahwa *Asym. Sig. <math>\alpha</math>*, maka diputuskan untuk tolak  $H_0$ , Artinya terdapat hubungan antara komunikasi *downward*-perintah ( $X_2$ ) terhadap motif berprestasi karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y). Adapun besarnya koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.512 atau dapat dikatakan presentase besar koefisien korelasi adalah 51.2%, maka berdasarkan kriteria koefisien korelasi dapat dikatakan bahwa hubungannya sedang.

Jika dilihat dari arah hubungannya, maka dapat dikatakan hubungan searah atau positif karena nilai koefisien korelasi bernilai positif. Artinya jika variabel komunikasi *downward*-perintah ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami peningkatan juga. Atau sebaliknya. Jika komunikasi *downward*-perintah ( $X_2$ ) mengalami penurunan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami penurunan.

#### **Hubungan antara Komunikasi *Downward*-Teguran ( $X_3$ ) dengan Motif Berprestasi Karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y)**

Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , menunjukkan bahwa *Asym. Sig. <math>\alpha</math>*, maka diputuskan untuk tolak  $H_0$ , Artinya terdapat hubungan antara komunikasi *downward*-teguran ( $X_3$ ) terhadap motif berprestasi karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y). Adapun besarnya koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.576 atau dapat dikatakan presentase besar koefisien korelasi adalah 57.6%, maka berdasarkan kriteria koefisien korelasi dapat dikatakan bahwa hubungannya sedang.

Jika dilihat dari arah hubungannya, maka dapat dikatakan hubungan searah atau positif karena nilai koefisien korelasi bernilai positif. Artinya jika variabel

komunikasi *downward*-teguran ( $X_3$ ) mengalami peningkatan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami peningkatan juga. Atasebaliknya. Jikakomunikasi *downward*-teguran ( $X_3$ ) mengalami penurunan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami penurunan juga.

#### **Hubungan antara Komunikasi *Downward*-Pujian ( $X_4$ ) dengan Motif Berprestasi Karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y)**

Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , menunjukkan bahwa *Asym. Sig. <math>\alpha</math>*, maka diputuskan untuk tolak  $H_0$ , Artinya terdapat hubungan antara komunikasi *downward*-pujian ( $X_4$ ) terhadap motif berprestasi karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y). Adapun besarnya koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.357 atau dapat dikatakan presentase besar koefisien korelasi adalah 35.7%, maka berdasarkan kriteria koefisien korelasi dapat dikatakan bahwa hubungan rendah.

Jika dilihat dari arah hubungannya, maka dapat dikatakan hubungan searah atau positif karena nilai koefisien korelasi bernilai positif. Artinya jika variabel komunikasi *downward*-pujian ( $X_4$ ) mengalami peningkatan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami peningkatan juga. Atasebaliknya. Jikakomunikasi *downward*-pujian ( $X_4$ ) mengalami penurunan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami penurunan juga.

#### **Hubungan antara Komunikasi *Downward* (X) dengan Motif Berprestasi Karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y)**

Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , menunjukkan bahwa *Asym. Sig. <math>\alpha</math>*, maka diputuskan untuk tolak  $H_0$ , Artinya terdapat hubungan antara komunikasi *downward* (X) terhadap motif berprestasi karyawan PT PLN P2B APB JABAR (Y). Adapun besarnya koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.584 atau dapat dikatakan presentase besar koefisien korelasi adalah 58.4%, maka berdasarkan kriteria koefisien korelasi dapat dikatakan bahwa hubungan sedang.

Jika dilihat dari arah hubungannya, maka dapat dikatakan hubungan searah atau positif karena nilai koefisien korelasi bernilai positif. Artinya jika variabel komunikasi *downward* (X) mengalami peningkatan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami peningkatan juga. Atasebaliknya. Jikakomunikasi *downward* (X) mengalami penurunan maka variabel motif berprestasi (Y) mengalami penurunan juga.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan kekuatan hubungan antara komunikasi *downward* dengan motif kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi *downward* dengan motif berprestasi kerja karyawan dengan kekuatan hubungan sedang. Dengan kata lain, hubungan komunikasi *downward* telah dilakukan oleh para atasan kepada para karyawan, namun belum dilaksanakan dengan baik dan benar.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara petunjuk dengan motif berprestasi kerja, dengan kekuatan sedang. Dengan kata lain, hubungan tersebut telah dilakukan oleh atasan dan bawahan di PT PLN P2B APB JABAR.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara perintah dengan motif berprestasi kerja karyawan dengan kekuatan sedang. Dengan kata lain, hubungan antara komunikasi *downward*-perintah ( $X_2$ ) terhadap motif kerja karyawan telah dilaksanakan.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara teguran dengan motif berprestasi kerja karyawan dengan kekuatan sedang. Dengan kata lain, hubungan antara komunikasi *downward*-teguran ( $X_3$ ) terhadap motif kerja karyawan telah

dilaksanakan.

5. Terdapat hubungan yang signifikan antara pujian dengan motif berprestasi kerja karyawan dengan kekuatan rendah. Dengan kata lain, hubungan tersebut belum dilakukan oleh atasan kepada para karyawan, atau pernah dilakukan namun tidak berlangsung secara kontinu. Pujian bagi karyawan memang sedikit terlihat tidak penting, namun jika atasan memiliki pengetahuan yang luas mengenai arti komunikasi *downward* untuk aspek pujian, itu sangat penting dan berpengaruh terhadap kelangsungan kerja para karyawan dan bahkan kelangsungan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tiap aspek yang disimpulkan tersebut, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa komunikasi *downward* memiliki hubungan yang cukup erat dengan motif berprestasi karyawan. Secara teori dapat diambil manfaatnya bahwa *“Semakin besar komunikasi downward dilakukan oleh para atasan maka akan semakin besar motif berprestasi karyawan dan semakin besar motif berprestasi karyawan maka akan semakin besar pengaruh positifnya terhadap perusahaan.”*

## E. Saran

### Praktis

Tanpa mengurangi rasa hormat, penulis memberikan saran membangun kepada perusahaan PT PLN P2B APB JABAR dengan harapan bisa menjadi acuan keputusan atasan untuk mengelola hubungan yang baik dengan para karyawan.

1. Pengetahuan yang luas tentang perusahaan harus diperkaya kembali, salah satunya dengan melakukan training rutin tentang petunjuk perusahaan, khususnya etikapergantian struktur organisasi dan tahapan screening. Selain itu, dapat juga dengan melakukan beberapa tahapan screening untuk menjadikan karyawan PT PLN P2B APB JABAR, terutama dalam hal pendidikan. Mengingat hal tersebut, belum dilakukan oleh perusahaan.
2. Seleksi untuk karyawan PT PLN P2B APB JABAR harus diperhatikan kembali agar tugas yang diperintahkan tidak menjadi beban keraguan bagi perusahaan.
3. Budaya sopan santun, tegur sapa, baik teguran lembut maupun kasar, harus diberdayakan kembali. Agar dapat meningkatkan motivasi para karyawan.
4. Apresiasi dari atasan kepada karyawan harus dilakukan secara kontinu, agar dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman hingga memberikan peningkatan mutu perusahaan.

### Teoritis

1. Komunikasi adalah inti semua hubungan sosial, apabila orang telah mengadakan hubungan tetap, maka sistem komunikasi yang mereka lakukan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat mempererat atau mempersatukan para karyawan. Komunikasi *downward* sebaiknya ditingkatkan lagi pada perusahaan dengan tujuan untuk menghindari segala bentuk kesalahan yang mampu merugikan perusahaan.
2. Komunikasi ke bawah (*downward communication*) mempergunakan berbagai bentuk dan jenis pesan dari atasan kepada bawah dan dimaksudkan agar para bawah dapat mengetahui yang harus dikerjakan dan berbagai macam informasi yang berkaitan dengan perusahaan.
3. Setiap pemimpin harus memperhatikan etik komunikasi dalam bidang dan tingkatan apa pun harus mampu mengadakan komunikasi, memberikan informasi, ide-ide bahkan teguran dan pujian kepada para bawahan.

Etika komunikasi merupakan aspek penting yang perlu dikaji dalam proses komunikasi downward.

4. Pesan mempunyai intipesan sebagai pengaruh di dalam usahamencobamengubahsikapdantingkah lakukomunikasi. Pesan yang disampaikan harus tepat. Oleh karena itu pengolahan pesan menjadi faktor penting dalam mengembangkan atau meneliti downward communication

### **Daftar Pustaka**

- Wayne, Pace R. dan Don F. Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Morissan. 2009. *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- A.M. Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung : Rajawali Pers
- Indrawijaya, Adam.I. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo