

The Influence of Vertical and Horizontal Communication on Work Culture in Employees of PT Tannery Indonesia Sidoarjo

[Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal Terhadap Budaya Kerja pada Karyawan PT Tannery Indonesia Sidoarjo]

Muchammad Cipto Santoso¹⁾, Ainur Rochmaniah ²⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ainur@umsida.ac.id

Abstract. *This quantitative research aims to determine the effect of vertical communication and horizontal communication on work culture in the form of cooperation. By using Warehouse division employees as research objects totaling 50 employees. Questionnaires were distributed using a 5-point Likert scale. The data collected was tested for data quality, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results found reveal that vertical communication and horizontal communication have an influence on the culture of cooperation. This research highlights the importance of improving the quality of vertical communication and horizontal communication in order to increase the culture of cooperation in order to achieve an objective or target of an organization*

Keywords - *Work culture, organizational communication, organizational communication climate*

Abstrak. . Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal terhadap budaya kerja berupa kerja sama. Dengan menggunakan karyawan divisi Warehouse sebagai objek penelitian yang berjumlah 50 karyawan. Kuesioner disebar menggunakan 5 poin skala likert. Data yang terkumpul dilakukan pengujian kualitas data, uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda. Hasil yang ditemukan mengungkapkan bahwa komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal memberikan pengaruh terhadap budaya kerja sama. Penelitian ini menyoroti pentingnya meningkatkan kualitas komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal agar supaya meningkatkan budaya kerja sama demi mencapai sebuah tujuan atau target dari sebuah organisasi.

Kata kunci – Budaya kerja, komunikasi organisasi, iklim komunikasi organisasi

I. PENDAHULUAN

Di zaman Globalisasi saat ini, kesuksesan suatu lembaga dalam mencapai sasaran mereka bergantung pada bagaimana caranya komunikasi yang dijalin oleh organisasi baik dari segi internal maupun eksternal. Komunikasi berlangsung manakala orang-orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang tengah dikomunikasikannya itu. Dengan kata lain, jika orang-orang yang terlibat di dalamnya saling memahami apa yang dikomunikasikannya itu, maka hubungan antara mereka bersifat komunikatif [1]. Pada domain kehidupan manusia di dalam segala aspeknya, komunikasi merupakan salah satu dari aktivitas-aktivitas terpenting yang bukan hanya menandai karakteristiknya sebagai makhluk berpribadi melainkan juga penting dalam hampir semua tingkat relasinya baik dengan dirinya sendiri, dengan sesama, termasuk dengan Tuhan [2].

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu [3]. Dalam sebuah organisasi, komunikasi merupakan sebuah hal dasar namun memiliki peran yang sangat penting. Karena apabila komunikasi dalam organisasi kacau, maka kegiatan tidak akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang dituju. Oleh sebab itu komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Untuk menciptakan perusahaan yang efektif, komunikasi adalah sarana penting untuk mengkoordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian misalnya pernyataan tentang kebijaksanaan perusahaan, instruksi, memo resmi, laporan antara bagian administrasi dan pemasaran serta informasi pedoman kerja dan pengumuman perusahaan. Hal ini karena kemampuan komunikasi

karyawan yang ditingkatkan akan memberikan dampak pada pesan-pesan dapat disampaikan dengan jelas dan akan terhindar dari kesalahpahaman yang mungkin terjadi selama bekerja [4].

Dalam sebuah organisasi terkadang meremehkan akan pentingnya sebuah komunikasi yang baik. Sedangkan dalam sebuah organisasi, penyebaran arus informasi sangatlah cepat jadi apabila tidak tersampaikan dengan baik dan benar maka akan terjadi sebuah kekacauan informasi sehingga mempengaruhi hasil kerja dan produktifitas organisasi. Interaksi yang terjadi diantara individu-individu dalam kelompok pada setiap organisasi pada akhirnya dapat memunculkan harapan-harapan. Harapan yang muncul akan mengakibatkan terciptanya peranan-peranan tertentu yang diemban oleh setiap individu dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi [5]. Penyebaran informasi di sebuah organisasi terjadi dengan dua cara yaitu melalui komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

Agar tercipta kepemimpinan yang demokratis sangat diperlukan suatu komunikasi antara kedua belah pihak atau kelompok. Komunikasi antara sesama jabatan maupun dari atasan dan bawahan, atau yang biasa disebut komunikasi vertikal dan horizontal [6]. Adanya komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh pimpinan secara baik, maka sebagian kebutuhan sekunder atau kebutuhan sosial psikologis akan dapat terpenuhi, maka para karyawan merasa puas dalam bekerja dan akan menimbulkan kinerja yang baik (Pengaruh Komunikasi) [7]. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan adanya interaksi atau komunikasi dua arah dari pimpinan maupun sesama rekan kerja untuk meningkatkan kepercayaan dan suasana menyenangkan di dalam ruang kerja [8].

Di dalam sebuah organisasi, setidaknya komunikasi vertikal lebih banyak digunakan karena hierarki yang ada dalam perusahaan mengharuskan atasan memberikan perintah, arahan maupun motivasi kepada bawahan untuk meningkatkan produktivitas demi mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Ada juga penyebaran informasi dari atasan berupa kebijakan organisasi, penilaian dan apresiasi kinerja kepada bawahan juga merupakan bentuk komunikasi vertikal. Selanjutnya komunikasi vertikal juga bisa dilakukan dari bawahan berupa laporan hasil kerja, laporan apabila terjadi kendala dalam sebuah pekerjaan. Namun biasanya hal ini tidak bisa serta merta dilakukan bawahan kepada bawahan, biasanya disaat kondisi tertentu atau momen tertentu.

Komunikasi vertikal menurut Effendy adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (two-way traffic communication). Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan akan menimbulkan hubungan yang harmonis sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat. Selain itu, menurut Effendy komunikasi horizontal merupakan komunikasi secara mendatar antara anggota staf dengan anggota staf lain, karyawan sesama karyawan dan sebagainya [9].

Sedangkan komunikasi horizontal dilakukan dengan tujuan meningkatkan kepercayaan karyawan satu sama lain serta menjalin sebuah hubungan kerja yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Komunikasi horizontal adalah suatu komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang memiliki fungsi jabatan atau kedudukan yang sama dalam suatu organisasi, sedangkan vertikal adalah komunikasi antara atasan dan bawahan atau memiliki kedudukan yang berbeda. Komunikasi horizontal merupakan salah satu saluran komunikasi yang dapat dipergunakan sesama pegawai. Komunikasi ini sangat penting agar sesama pegawai dapat saling mengerti tentang kinerjanya masing-masing [10].

Pentingnya keterampilan komunikasi Horizontal atau sejajar merupakan hal yang wajib dimiliki oleh setiap individu di era teknologi informasi saat ini. Kecakapan komunikasi akan meningkatkan kualitas dan kuantitas individu baik dalam kehidupan sosial maupun dalam dunia

kerja. Persaingan di dunia kerja menuntut seseorang agar memiliki kelebihan atau keunggulan dalam suatu bidang [11].

Istilah komunikasi horizontal mengacu pada jenis komunikasi horizontal di mana pesan dipertukarkan secara menyamping dan dilakukan oleh dua pihak yang memiliki kedudukan yang sama, kedudukan yang setingkat, atau eselon yang sama dalam suatu organisasi. Komunikasi horizontal dapat terjadi pada setiap tingkat organisasi. Selain untuk menginformasikan, cara komunikasi ini juga berguna untuk meminta bantuan dan mengkoordinasikan kegiatan [12].

Melalui dua komunikasi baik vertikal dan horizontal terbentuklah sebuah hubungan yang dapat berdampak pada sebuah pandangan dan sikap dalam sebuah organisasi yang disebut sebagai budaya kerja. Bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku [13].

Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana karakternya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari suatu organisasi. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau organization culture [14].

Budaya kerja merupakan nilai yang menjadi pegangan bagi karyawan perusahaan untuk menghadapi persoalan dari luar dan menyesuaikan upaya integrasi diri dalam internal perusahaan, sehingga seluruh karyawan dapat memaknai nilai yang ada [15]. Dapat disimpulkan bahwa kerja sama membutuhkan kesadaran individu masing – masing untuk saling membutuhkan dan percaya satu sama lain demi mencapai sebuah tujuan yang diharapkan atau kesuksesan.

Secara konseptual, budaya kerja secara tekstual tersebut dapat digambarkan, sebagai Integritas dan profesionalisme, yaitu konsisten dalam kata dan perbuatan serta ahli dalam bidangnya. Ketepatan dan kecepatan yaitu adanya kepastian waktu, kuantitas, kualitas dan finansial yang dibutuhkan. Prinsip yang harus dijadikan sebagai pedoman adalah semakin cepat semakin baik. Prinsip pelayanan yang harus dikembangkan dalam suatu institusi adalah pelayanan prima yang berbasis kecepatan dan ketepatan. Kebersamaan dan dinamika kelompok, yaitu mendorong agar cara kerjanya tidak bersifat individual dan pusat kekuasaan tidak pada satu tangan. Rasionalitas dan kecerdasan emosi, yaitu keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan emosional [16].

PT Tannery Indonesia merupakan sebuah perusahaan multi nasional penyamakan kulit yang telah berdiri sejak 1963 dan merupakan salah satu cabang perusahaan yang ada di Denmark. PT Tannery Indonesia bergerak dibidang penyamakan kulit sapi dimana kulit sapi diproses sehingga siap untuk digunakan sebagai bahan utama seperti tas, sepatu, ikat pinggang dan sebagainya. PT Tannery Indonesia sekarang memiliki karyawan sejumlah 550 pekerja dari tingkat manajemen sampai operator. Penelitian ini berfokus pada divisi Warehouse yang merupakan divisi terakhir sebelum hasil produksi sampai ke tangan customer. Pemilihan divisi Warehouse disebabkan divisi tersebut merupakan pintu masuk bahan baku produksi dan pintu keluar hasil produksi PT Tannery Indonesia.

Sebagai perusahaan multi nasional yang hasil olahannya seluruhnya di ekspor keluar negeri, seluruh karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dan segala kegiatan dalam perusahaan dengan baik dan benar. Ditambah dengan kebijakan Quality Policy yang berupa 0% zero waste dan delivery performance >90%. PT Tannery Indonesia memiliki budaya kerja yang cukup baik seperti kerja sama dan saling menghargai antar karyawan. Dikarenakan pekerjaan

dari satu karyawan dengan karyawan lain saling terkait sehingga diharuskan mampu bekerja sama. Dan juga diharuskan untuk jujur dan saling keterbukaan dalam hal pekerjaan agar lebih efisien dan produktif.

Dengan latar belakang diatas, masalah yang ada dalam penelitian kali ini adalah Bagaimana komunikasi vertikal dan horizontal dapat mempengaruhi budaya kerja yang positif maupun negatif sehingga mempengaruhi pencapaian target perusahaan

II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena pendekatan ini mengandalkan data berupa angka-angka dalam penyajian hasil penelitiannya. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Variabel yang diselidiki melibatkan dua jenis variabel, yakni variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Kedua variabel ini terdiri dari :

Variabel independen (X) pada penelitian ini adalah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal yang ada pad PT Tannery Indonesia. Sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Lawrence D. Brennan :

- a. Komunikasi Vertikal merupakan instruksi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, dan diikuti dengan pelaporan hasil kerja dari bawahan kepada atasan.
- b. Komunikasi Horizontal melibatkan keyakinan pada kolega di tempat kerja dan sinkronisasi dalam melaksanakan tugas-tugas

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah budaya kerja berupa kerja sama. Kerja sama disini meliputi kesadaran para karyawan akan kesuksesan perusahaan dapat dicapai dengan kerja sama. Populasi dalam PT Tannery Indonesia sejumlah 550 karyawan yang mana terdiri dari sejumlah divisi mulai dari management, production, Research and Development, engineering, warehouse dan waste. Sampel yang dipilih adalah seluruh karyawan dari divisi Warehouse yang terdiri dari 50 karyawan.

Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Instrumen ini digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu data yang terkait dengan variabel-variabel penelitian. Kuesioner dirancang dengan mengandalkan pernyataan-pernyataan yang membentuk setiap item, dan tiap item terdiri dari 5 opsi jawaban dengan memiliki nilai 1 sampai 5.

Penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu pengukuran yang dilaksanakan untuk memahami sikap atau persepsi seseorang atau sekelompok individu terhadap suatu fenomena sosial dalam penelitian. Sementara itu, metode analisis yang diterapkan adalah sebagai berikut : pengujian validitas, pengujian reabilitas, pengujian asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, pengujian heteroskedastisitas, pengujian multikolinearitas, pengujian linearitas serta pengujian autokorelasi dan pengujian analisis regresi linear berganda dengan menentukan persamaan regresi, koefisien determinasi r^2 , pengujian F dan pengujian T.

III. HASIL dan PEMBAHASAN

Setelah mengumpulkan data melalui kuesioner dan mendapatkan hasil dari kuesioner tersebut. Peneliti mengolah data tersebut menggunakan spss 25 untuk melakukan uji validitas dan realibilitas setiap variabel yang ada pada penelitian ini, berikut hasilnya :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Variabel	No. Pernyataan	Sig.	r hitung	r tabel	Jumlah Sampel (n)	Keterangan
Komunikasi Vertikal (X ₁)	1	0,000	0,800	0,279	50	Valid
	2	0,000	0,672	0,279	50	Valid
	3	0,000	0,764	0,279	50	Valid
	4	0,000	0,852	0,279	50	Valid
	5	0,000	0,712	0,279	50	Valid
	6	0,000	0,844	0,279	50	Valid
	7	0,000	0,847	0,279	50	Valid
	8	0,000	0,634	0,279	50	Valid
	9	0,000	0,751	0,279	50	Valid
	10	0,000	0,794	0,279	50	Valid

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 25, ditemukan hasil uji validitas untuk semua item pernyataan pada variabel komunikasi vertikal (X₁) pada PT Tannery Indonesia menyatakan \geq . Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada instrument variable komunikasi vertikal adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Variabel	No. Pernyataan	Sig.	r hitung	r tabel	Jumlah Sampel (n)	Keterangan
Komunikasi Horizontal (X ₂)	1	0,000	0,722	0,279	50	Valid
	2	0,000	0,777	0,279	50	Valid
	3	0,000	0,777	0,279	50	Valid
	4	0,000	0,888	0,279	50	Valid
	5	0,000	0,815	0,279	50	Valid
	6	0,000	0,834	0,279	50	Valid
	7	0,000	0,920	0,279	50	Valid
	8	0,000	0,814	0,279	50	Valid
	9	0,000	0,892	0,279	50	Valid
	10	0,000	0,874	0,279	50	Valid

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 25, ditemukan hasil uji validitas untuk semua item pernyataan pada variabel komunikasi horizontal (X₂) pada PT Tannery Indonesia menyatakan \geq . Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada instrument variable komunikasi horizontal adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Variabel	No. Pernyataan	Sig.	r hitung	r tabel	Jumlah Sampel (n)	Keterangan
Budaya Kerja (Y)	1	0,000	0,736	0,279	50	Valid
	2	0,001	0,472	0,279	50	Valid
	3	0,000	0,702	0,279	50	Valid
	4	0,000	0,522	0,279	50	Valid
	5	0,006	0,383	0,279	50	Valid

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 25, ditemukan hasil uji validitas untuk semua item pernyataan pada variabel budaya kerja (Y) pada PT Tannery Indonesia menyatakan \geq . Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada instrument variabel budaya kerja adalah valid.

Tabel 4. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Komunkasi Vertikal (X1)	0,920	10	Reliabel
Komunkasi Horizontal (X2)	0,950	10	Reliabel
Budaya Kerja (Y)	0,614	5	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 25, ditemukan hasil pengujian reliabilitas instrumen pada variabel komunikasi vertikal (X1), komunikasi horizontal (X2), dan budaya kerja (Y).

- Variabel komunikasi vertikal (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920, yang melebihi batas minimal reliabilitas 0,60. Oleh karena itu, semua item pernyataan dari variabel komunikasi vertikal dapat dianggap reliabel dalam mengukur konsep tersebut.
- Variabel komunikasi horizontal (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950, yang juga melebihi batas minimal reliabilitas 0,60. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel komunikasi horizontal memiliki reliabilitas yang tinggi.
- Namun, variabel budaya kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,614, yang mencapai batas minimal reliabilitas, tetapi secara marginal. Ini mungkin menunjukkan bahwa reliabilitas variabel budaya kerja bisa ditingkatkan dengan mempertimbangkan revisi pada beberapa item pernyataan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa item pernyataan dari variabel komunikasi vertikal (X1) dan komunikasi horizontal (X2) memiliki reliabilitas yang baik, sementara variabel budaya kerja (Y) memiliki reliabilitas yang cukup tetapi dapat ditingkatkan lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,94071089
Most Extreme Differences	Absolute	0,123
	Positive	0,123
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan analisis uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada SPSS 25, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,061, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam analisis tersebut memenuhi asumsi distribusi normal atau dapat dianggap sebagai model regresi yang memadai.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan uji *Rank-Spearman*

Correlations			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	.386**	-0,083
		Sig. (2-tailed)		0,006	0,567
		N	50	50	50
	X2	Correlation Coefficient	.386**	1,000	0,098
		Sig. (2-tailed)	0,006		0,497
		N	50	50	50
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,083	0,098	1,000	
	Sig. (2-tailed)	0,567	0,497		
	N	50	50	50	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji Rank-Spearman pada SPSS 25, ditemukan bahwa pada variabel komunikasi vertikal (X1) memiliki nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,567 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Begitu juga, variabel komunikasi horizontal (X2) memiliki nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,497 yang juga lebih besar dari tingkat signifikansi yang sama.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dalam kedua kasus, tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, dapat dianggap bahwa asumsi homoskedastisitas (homogenitas varians) terpenuhi dalam model regresi yang dievaluasi.

Tabel 7. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,330	1,700		1,959	0,056		
	X1	0,248	0,040	0,532	6,233	0,000	0,896	1,116
	X2	0,162	0,028	0,491	5,753	0,000	0,896	1,116

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis uji multikolinearitas menggunakan SPSS 25, ditemukan bahwa pada variabel komunikasi vertikal (X1), nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah 1,116 yang jauh lebih rendah dari batas umum yang diterima 10, dan nilai *Tolerance* adalah 0,896 yang jauh lebih besar dari batas umum 0,10. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel komunikasi horizontal (X2), dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) 1,116 dan nilai *Tolerance* 0,896.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda yang signifikan dari multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Artinya, tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen yang dievaluasi.

Tabel 8. Hasil uji linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Batas Sig.
Komunikasi Vertikal	0,849	0,05

Komunikasi Horizontal	0,350	0,05
-----------------------	-------	------

Berdasarkan analisis linearitas menggunakan SPSS 25, ditemukan bahwa hubungan antara variabel komunikasi vertikal (X1) dengan variabel budaya kerja (Y) menunjukkan hubungan yang bersifat linear atau dapat dijelaskan dengan satu garis lurus. Demikian pula, hubungan antara variabel komunikasi horizontal (X2) dengan variabel budaya kerja (Y) juga menunjukkan hubungan linear atau dapat diwakili oleh satu garis lurus.

Tabel 9. Hasil uji autokorelasi dengan uji *Run Test*

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,12594
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	19
Z	0,651
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,583
a. Median	

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan uji run test, ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,583 yang lebih besar dari tingkat signifikansi α (0,05). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya autokorelasi dalam data. Oleh karena itu, analisis regresi linear dapat dilanjutkan tanpa masalah yang signifikan terkait dengan autokorelasi.

Tabel 10. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	0,693	0,680	0,96052
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,832 dimana nilai tersebut berada pada rentang nilai 0,80 – 1,00 yang berarti bahwa derajat hubungan antara Variabel bebas, yaitu komunikasi vertikal (X1) dan komunikasi horizontal (X2), memiliki tingkat hubungan yang sangat erat dengan variabel terikat, yaitu budaya kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini.

Nilai *R Square* pada tabel diatas menunjukkan 0,693 yang apabila dirubah dalam bentuk persentase menjadi 69%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas, yakni komunikasi vertikal (X1) dan komunikasi horizontal (X2) memiliki kemampuan untuk menjelaskan atau mempengaruhi sebanyak 69% dari variasi dalam variabel terikat budaya kerja (Y). Sisanya, yaitu 31%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil uji simultan (Uji nilai F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,858	2	48,929	53,034	.000 ^b
	Residual	43,362	47	0,923		
	Total	141,220	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Untuk mengetahui apakah dua variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat adalah dengan mengetahui nilai F hitung harus lebih besar dari F tabel dan atau nilai Sig. harus lebih kecil daripada 0,05. Jadi, dengan menggunakan rumus:

$$F \text{ tabel} = F(k ; n - k)$$

Maka didapatkan hasil nilai F tabel sebesar 2,417. Diketahui menurut tabel hasil uji simultan, nilai F hitung adalah 53,034. Jadi dapat disimpulkan $53,034 > 2,417$ dan $0,00 < 0,05$ ini mengindikasikan bahwa kedua variabel, yakni komunikasi vertikal (X1) dan komunikasi horizontal (X2), secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel budaya kerja (Y).

Tabel 12. Hasil uji pengaruh individu (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,330	1,700		1,959	0,056
X1	0,248	0,040	0,532	6,233	0,000
X2	0,162	0,028	0,491	5,753	0,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai yang ditetapkan dengan $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df = (50 - 3) = 47$, maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,946. Berdasarkan informasi ini, kita dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t pada SPSS 25, ditemukan bahwa nilai t untuk variabel X1 adalah 6,233, yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,946. Selain itu, nilai p-value 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi vertikal (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel budaya kerja (Y).
2. Hasil uji t pada SPSS 25 juga menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel X2 adalah 5,753, yang juga lebih besar daripada nilai t tabel 2,946. Selain itu, nilai p-value 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Ini mengimplikasikan bahwa variabel komunikasi horizontal (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel budaya kerja (Y).

Dengan demikian, kedua variabel komunikasi vertikal (X1) dan komunikasi horizontal (X2) secara signifikan mempengaruhi variabel budaya kerja (Y) berdasarkan hasil analisis uji t pada SPSS 25.

Berdasarkan olah data pada SPSS 25 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,330 + 0,248X1 + 0,162X2 + e (1)$$

Dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta yang tercatat sebesar 3,330 memiliki arti bahwa jika semua nilai variabel bebas, yaitu komunikasi vertikal (X1) dan komunikasi horizontal (X2), diasumsikan nol, maka prediksi nilai budaya kerja akan sebesar 3,330.
2. Koefisien komunikasi vertikal (X1) sebesar 0,248 mengindikasikan bahwa komunikasi vertikal (X1) memiliki pengaruh positif terhadap budaya kerja (Y). Jika variabel komunikasi vertikal (X1) meningkat sebesar 100%, maka dapat diantisipasi peningkatan sebesar 24,8% pada nilai budaya kerja (Y).

Nilai koefisien komunikasi horizontal (X2) sebesar 0,162 menunjukkan bahwa komunikasi horizontal (X2) berpengaruh positif terhadap budaya kerja (Y). Apabila komunikasi horizontal (X2) ditingkatkan 100% maka nilai budaya kerja (Y) meningkat menjadi 16,2%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini yang mana variabel bebas komunikasi vertikal (X1) dan komunikasi horizontal (X2) memiliki pengaruh yang positif pada budaya kerja (Y) yang berupa kerja sama pada PT Tannery Indonesia. Masing – masing dari komunikasi vertikal (X1) maupun komunikasi horizontal (X2) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap budaya kerja (Y).

Komunikasi vertikal pada PT Tannery Indonesia menurut hasil pengolahan data berperan dengan efek yang positif dan signifikan. Dalam konteks ini komunikasi tidak hanya berupa arahan atau perintah dari atasan kepada bawahan namun juga berupa apresiasi atasan terhadap bawahan atas pencapaian dalam pekerjaan. Ketika komunikasi vertikal ini berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan kesan atau persepsi positif terhadap

atasannya. Hal ini dapat membentuk lingkungan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan dimana masing – masing atasan mauoun bawahan saling percaya.

Komunikasi horizontal pada PT Tannery Indonesia menurut hasil pengolahan data pada penelitian diatas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Komunikasi antar sesama karyawan yang baik bisa membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan dimana karyawan saling mendukung dan membantu sama lain sejalan dengan apa yang terjadi di PT Tannery Indonesia

Komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal yang terjadi pada PT Tannery Indonesia memiliki pengaruh yang sangat besar dalam arus penyebaran informasi. Komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal tidak hanya mengandung informasi saja melainkan juga mengandung pembentukan sebuah hubungan baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan. Hal ini membentuk sebuah hubungan kepercayaan satu sama lain yang menjadi salah satu syarat dasar dari kerja sama yaitu saling percaya. Ketika kepercayaan tersebut telah mencapai tingkat tertentu maka kerja sama yang dihasilkan akan sesuai dan mampu menyelesaikan atau mencapai sebuah target yang telah ditentukan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penerapan komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal sangat mempengaruhi budaya kerja berupa kerja sama. Masing – masing variabel baik komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal memberikan pengaruh dalam budaya kerja. Kerja sama yang terbentuk pada PT Tannery Indonesia terbentuk dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal yang baik. Arus informasi yang baik mempengaruhi tingkat kepercayaan masing – masing karyawan sehingga terbentuklah lingkungan kerja yang saling percaya dan mendukung satu sama lain. Kerja sama yang baik akan memudahkan segala macam kendala dalam perusahaan seperti lebih mudah mencari solusi, memahami satu sama lain dan kuga pekerjaan akan selesai lebih cepat dan ringan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan jalan dan kelancaran atas penyelesaian tugas terkahir artikel ini. Terimakasih juga kepada kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material. Tak lupa terimakasih juga kepada teman – teman dari PT Tannery Indonesia yang mengizinkan menjadi sumber data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Z. F. Nurhadi and A. W. Kurniawan, “KAJIAN TENTANG EFEKTIVITAS PESAN DALAM KOMUNIKASI,” vol. 3, no. 1, 2017.
- [2] L. G. Mantiri, “Pentingnya Komunikasi dalam Penafsiran Alkitab,” *j. bia’*, vol. 2, no. 1, pp. 108–120, Jun. 2019, doi: 10.34307/b.v2i1.75.
- [3] M. Syakir, S. Kurniawan, A. Sani, and A. M. Ngando, “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep”.
- [4] E. A. Sinambela, Y. R. Al Hakim, and Moch. Irfan, “Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *RELASI*, vol. 15, no. 2, pp. 308–320, Jul. 2019, doi: 10.31967/relasi.v15i2.314.
- [5] Fauzan Ahmad Siregar and Lailatul Usriyah, “Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik,” *Idarah*, vol. 5, no. 2, pp. 163–174, Dec. 2021, doi: 10.47766/idadah.v5i2.147.
- [6] M. B. Mustofa, S. Wuryan, S. Aristina, and S. N. Vandira, “Komunikasi Vertikal dan Horizontal dalam Upaya Membentuk Gaya Kepemimpinan yang Demokratis Sesuai Prinsip Islam di Fakultas Adab UIN Raden Intan Lampung,” *ath-thariq*, vol. 5, no. 1, p. 1, Jul. 2021, doi: 10.32332/ath_thariq.v5i1.3261.
- [7] E. H. Koesoemaningroem, “PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL, KOMUNIKASI VERTIKAL DAN KOMUNIKASI DIAGONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN JAMU PARANG HUSADA KEDIRI,” vol. 1, no. 1, 2016.
- [8] I. Sari and N. Nurdin, “PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI,” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 13, no. 1, Mar. 2017, doi: 10.17509/jap.v23i1.5577.
- [9] O. U. Effendy and Tjun Surjaman, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, vol. 29. in 29, vol. 29. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- [10] M. Tarigan and E. Ginting, “PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL TERHADAP PENINGKATAN PENJUALAN AYAM PENYET SURABAYA JL. DR. MANSYUR,” *SOCIAL OPINION: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, vol. 5, 2020.
- [11] I. Ikwan, M. Sianturi, and E. R. Siagian, “Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Horizontal Melalui Media Virtual Pada Masa Pandemi Covid-19 Guru Mas Nurul Hadina Patumbak II,” *pengabdian*, vol. 2, no. 2, p. 132, Feb. 2022, doi: 10.30865/pengabdian.v2i2.3837.
- [12] J. Jismin, N. Nurdin, and R. Rustina, “Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu,” *jimpi*, vol. 1, no. 1, pp. 20–29, Mar. 2022, doi: 10.24239/jimpi.v1i1.899.

- [13] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, Jan. 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [14] S. Sedarmayanti and N. Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi," *jia*, vol. 15, no. 1, pp. 63–77, Jun. 2018, doi: 10.31113/jia.v15i1.133.
- [15] M. Mukson, "Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes," *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa*, vol. 17, 2020.
- [16] D. Hariyanto "MEMBANGUN BUDAYA KERJA APARATUR NEGARA DI KABUPATEN SIDOARJO" 2016.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.