Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 776-785

Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Darya Varia Laboratoria

Duvi Pratama Nuryadi[1], Sukarelawati[2], Ruhimat[3]
[1,2,3] Universitas Djuanda, Indonesia
Corresponding Author : Duvi Pratama Nuryadi e-mail : dvprataman9@gmail.com

Published: April, 2025

ABSTRAK

Komunikasi internal di PT Darya Varia Laboratoria sering menghadapi hambatan dalam penyampaian arahan dan koordinasi antardivisi, yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan sinergi tim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi vertikal dan horizontal terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Darya Varia Laboratoria. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang disebarkan kepada 100 karyawan terpilih melalui purposive sampling. Variabel independen meliputi komunikasi vertikal (indikator: kejelasan instruksi, pemahaman tujuan dan tugas, penyampaian ide/saran/laporan) dan komunikasi horizontal (indikator: kepercayaan dan keterbukaan, keseimbangan tanggung jawab dan kontribusi, efektivitas kerja tim, kemampuan menyelesaikan konflik), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui aspek motivasi, produktivitas, pengetahuan dan keterampilan, kualitas pelaksanaan tugas, kolaborasi, dan kerja tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komunikasi vertikal maupun horizontal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan produktivitas karyawan tergolong sangat baik sementara kolaborasi dan kerja tim masih perlu diperkuat. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan praktik komunikasi organisasi serta merekomendasikan agar manajemen PT Darya Varia Laboratoria mengimplementasikan program pelatihan komunikasi dua arah dan memfasilitasi forum kolaborasi antardivisi guna meningkatkan kinerja menyeluruh.

Kata Kunci: komunikasi horizontal, komunikasi vertikal, komunikasi organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Internal communication at PT Darya Varia Laboratoria often faces obstacles in delivering directions and coordination between divisions, which has an impact on the effectiveness of task implementation and team synergy. This study aims to analyze the effect of vertical and horizontal communication on improving employee performance at PT Darya Varia Laboratoria. This research uses a quantitative approach with survey techniques, where data is collected through Likert scale questionnaires distributed to 100 selected employees through purposive sampling. Independent variables include vertical communication (indicators: clarity of instructions, understanding of goals and tasks, submission of ideas/suggestions/reports) and horizontal communication (indicators: trust and openness, balance of responsibilities and contributions, effectiveness of teamwork, ability to resolve conflicts), while the dependent variable is employee performance measured through aspects of motivation, productivity, knowledge and skills, quality of task execution, collaboration, and teamwork. The results show that both vertical and horizontal communication have a positive and significant influence on employee performance, with employee productivity classified as very good while collaboration and teamwork still need to be strengthened. This research contributes to the development of organizational communication practices and recommends that the management of PT Darya Varia Laboratoria implement a training program to improve employee performance.

Keywords: horizontal communication, vertical communication, organizational communication, employee performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Komunikasi Komunikasi organisasi merupakan elemen fundamental dalam menjaga kelancaran operasional dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dalam konteks organisasi modern, komunikasi yang baik berperan penting dalam penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang efisien, serta peningkatan produktivitas (Siregar et al., 2021)). Komunikasi dalam organisasi dapat dikategorikan menjadi dua bentuk utama, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal mencakup pertukaran informasi antara atasan dan bawahan, termasuk instruksi, umpan balik, dan pelaporan. Sementara itu, komunikasi horizontal berlangsung di antara individu atau unit kerja yang berada pada level yang sama, bertujuan untuk memperkuat kerja sama, membangun kepercayaan, serta meningkatkan koordinasi antarbagian (Mustofa et al., 2021)

Meskipun memiliki peranan penting, tantangan dalam komunikasi vertikal dan horizontal masih kerap terjadi dalam banyak organisasi. Ketidakefektifan komunikasi dapat menyebabkan ketidakjelasan instruksi, kesalahpahaman tanggung jawab, serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan (Islami et al., 2021). (Haryati, 2020) menyatakan bahwa hambatan dalam komunikasi vertikal berdampak pada rendahnya pemahaman karyawan terhadap arahan pimpinan, sehingga menurunkan kinerja. Selain itu, komunikasi horizontal yang tidak optimal dapat memicu ketidakseimbangan distribusi tugas dan meningkatnya konflik antarpegawai (Mustofa et al., 2021).

Studi kasus di PT Darya Varia Laboratoria, sebuah perusahaan farmasi dengan struktur organisasi kompleks, menguatkan fenomena tersebut. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD, ditemukan bahwa penurunan kinerja karyawan dalam beberapa divisi disebabkan oleh lemahnya komunikasi internal, baik secara vertikal maupun horizontal. Karyawan mengaku kesulitan memahami instruksi dari atasan dan kurangnya koordinasi antartim yang menyebabkan keterlambatan proyek serta rendahnya efisiensi kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Gbarale & Lebura, 2020) yang menyebutkan bahwa organisasi dengan sistem komunikasi vertikal dan horizontal yang baik cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih optimal. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan loyalitas karyawan (Ruth et al., 2019). Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, penting bagi perusahaan untuk memastikan setiap karyawan memahami arah dan strategi organisasi. Komunikasi vertikal yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja (Rizky et al., 2024), sedangkan komunikasi horizontal yang baik mendorong efektivitas kerja tim dan penyelesaian konflik secara konstruktif (Winanda & Destiwati, 2024).

Selain itu, komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan serta menumbuhkan budaya organisasi yang terbuka dan demokratis (Tarigan & Ginting, 2020). Dengan demikian, penguatan komunikasi internal menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh komunikasi vertikal dan horizontal terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Darya Varia Laboratoria.

METODE PENELITIAN

Komunikasi vertikal merupakan proses penyampaian informasi antara individu dengan posisi hierarki yang berbeda, seperti atasan dan bawahan, yang bertujuan memperkuat pemahaman dan pelaksanaan tugas dalam organisasi (Haryati, 2021). Indikator pertama yaitu kejelasan instruksi atau arahan, merujuk pada kemampuan atasan dalam memberikan informasi atau perintah secara jelas agar dapat dipahami dengan baik oleh bawahan. Instruksi yang tepat meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Mustofa et al., 2021). Selanjutnya, pemahaman terhadap tujuan dan tugas mencerminkan sejauh mana bawahan memahami maksud dan arah kebijakan yang diberikan oleh atasan, yang sangat penting untuk tercapainya efisiensi kerja (Haryati, 2021; Mustofa et al., 2021).

Indikator ketiga adalah penyampaian ide, saran, atau laporan, yang menyoroti peran komunikasi ke atas dari bawahan ke atasan. Penyampaian ini memperkuat komunikasi dua arah yang mendukung peningkatan kinerja organisasi melalui umpan balik dan pelaporan yang efektif, meskipun sering dihambat oleh birokrasi atau rasa kurang percaya diri (Haryati, 2020; Tarigan & Ginting, 2020).

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi antar individu atau kelompok dengan kedudukan sejajar dalam struktur organisasi, yang mendukung koordinasi dan kolaborasi tim (Winanda & Destiwati, 2024; (Zamzami & Sahana, 2021).

Indikator pertama yaitu kepercayaan dan keterbukaan, menggambarkan sejauh mana anggota organisasi merasa nyaman untuk berbagi informasi tanpa rasa takut atau curiga. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis (Siregar et al., 2021; Mustofa et al., 2021; (Sukarelawati et al., 2023). Selanjutnya, keseimbangan tanggung jawab dan kontribusi menekankan pada pembagian peran dan beban kerja yang adil dalam tim agar tidak terjadi ketimpangan (Winanda & Destiwati, 2024; Mustofa et al., 2021).

Indikator lainnya adalah efektivitas kerja tim, yaitu kemampuan tim untuk bekerja secara sinergis dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan bersama (Winanda & Destiwati, 2024; Mustofa et al., 2021).

Selain itu, kemampuan menyelesaikan konflik menunjukkan sejauh mana anggota tim dapat menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka dan langsung, tanpa harus bergantung pada hirarki formal (Zamzami & Sahana, 2021; Mustofa et al., 2021).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena melalui data numerik dan analisis statistik, sebagaimana yang dijelaskan oleh (Sugiyono & Lestari, 2021). Pendekatan kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk secara sistematis menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu komunikasi vertikal dan horizontal organisasi (sebagai variabel independen) serta peningkatan kinerja karyawan

(sebagai variabel dependen) dengan menggunakan teknik analisis statistik yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif diterapkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi vertikal dan horizontal terhadap kinerja karyawan di PT Darya Varia Laboratoria.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap berbagai aspek komunikasi dalam organisasi, serta bagaimana hal tersebut berhubungan dengan peningkatan kinerja mereka. Dalam hal ini, kuesioner akan mengukur variabel komunikasi vertikal dan horizontal serta variabel kinerja karyawan secara mendalam, dengan fokus pada indikator seperti kejelasan instruksi, pemahaman terhadap tujuan dan tugas, trust, efektivitas kerja tim, dan kemampuan menyelesaikan konflik. Penggunaan data numerik melalui kuesioner memungkinkan analisis yang lebih objektif dan terukur.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan peneliti untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan. Regresi linear berganda akan mengungkapkan seberapa besar pengaruh setiap elemen komunikasi vertikal dan horizontal terhadap kinerja karyawan. Sebagai langkah awal, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data, yaitu kuesioner, dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Uji validitas akan memastikan bahwa kuesioner dapat menggambarkan konsep yang diteliti, sementara uji reliabilitas akan menguji sejauh mana hasil pengukuran dari kuesioner tersebut konsisten.

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis apakah variabel-variabel independen—komunikasi vertikal dan horizontal—memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan uji t, peneliti dapat melihat apakah setiap aspek komunikasi (misalnya, kejelasan instruksi atau efektivitas teamwork) berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F ini akan memberikan gambaran apakah secara keseluruhan komunikasi vertikal dan horizontal dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel komunikasi yang diteliti. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda yang mencakup uji t, uji F, dan koefisien determinasi akan memberikan gambaran yang lengkap mengenai hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan di PT Darya Varia Laboratoria (Sugiyono & Lestari, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi vertikal dan horizontal organisasi terhadap kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria. Setelah data terkumpul melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 karyawan, analisis statistik dilakukan untuk menguji hubungan

antara variabel independen (Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horizontal) dengan variabel idependen (Kinerja karyawan).

A. Hasil Analisis Komunikasi Vertikal

No	Indikator	Kriteria	Skor
1	Kejelasan Instruksi Atau Arahan	Sangat Baik	4.16
2	Pemahaman Terhadap Tujuan Dan Tugas	Sangat Baik	4.26
3	Penyampaian Ide, Saran, Atau Laporan	Sangat Baik	4.05
Rata-rata Skor Variabel Komunikasi Vertikal			**4.51 (Sangat Baik)**

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Komunikasi Vertikal (X-1)

Hasil Berdasarkan hasil tanggapan responden, seluruh indikator dalam variabel komunikasi vertikal berada dalam kategori **"Sangat Baik".** Indikator **Pemahaman terhadap Tujuan dan Tugas** memperoleh skor tertinggi dengan rata-rata **4.26** (47%), menunjukkan pemahaman yang kuat terhadap tanggung jawab kerja. Indikator **Kejelasan Instruksi atau Arahan** menyusul dengan skor **4.16** (46%), menandakan arahan dari atasan cukup jelas dan mudah dimengerti. Sementara itu, indikator **Penyampaian Ide, Saran, atau Laporan** mencatat skor **4.05** (45%), menunjukkan keterbukaan atasan terhadap masukan karyawan tetap dinilai sangat baik.

Rata-rata total variabel komunikasi vertikal: 4.15 termasuk dalam kategori **"Sangat Baik"**. Berdasarkan hasil tanggapan responden, seluruh indikator dalam variabel komunikasi vertikal berada dalam kategori "Sangat Baik". Indikator Pemahaman terhadap Tujuan dan Tugas memperoleh skor tertinggi dengan rata-rata 4.26 (47%), menunjukkan pemahaman yang kuat terhadap tanggung jawab kerja. Indikator Kejelasan Instruksi atau Arahan menyusul dengan skor 4.16 (46%), menandakan arahan dari atasan cukup jelas dan mudah dimengerti. Sementara itu, indikator Penyampaian Ide, Saran, atau Laporan mencatat skor 4.05 (45%), menunjukkan keterbukaan atasan terhadap masukan karyawan tetap dinilai sangat baik. Rata-rata total variabel komunikasi vertikal: 4.15 – termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

B. Hasil Analisis Komunikasi Horizontal

No	Indikator	Kriteria	Skor
1	Kepercayaan Dan Keterbukaan	Sangat Baik	4.16
2	Keseimbangan Tanggung Jawab Dan Kontribusi	Sangat Baik	4.33
3	Efektivitas Kerja Tim	Sangat Baik	4.08
4	Kemampuan Menyelesaikan Konflik	Sangat Baik	4.24
Rata-rata Skor Variabel Komunikasi Horizontal			**4.20 (Sangat Baik)**

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Komunikasi Horizontal (X-2)

Seluruh indikator komunikasi horizontal berada dalam kategori **"Sangat Baik"**. Skor tertinggi dicapai oleh indikator **Keseimbangan Tanggung Jawab dan Kontribusi** (4.33; 52%), menunjukkan pembagian kerja yang adil dan kontribusi tim yang merata. Disusul oleh **Kemampuan Menyelesaikan Konflik** (4.24; 51%), **Kepercayaan dan Keterbukaan** (4.16; 50%), serta **Efektivitas Kerja Tim** (4.08; 49%). **Rata-rata total variabel komunikasi horizontal: 4.20** termasuk dalam kategori **"Sangat Baik".**

C. Hasil Analisis Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kriteria	Skor
1	Motivasi	Sangat Baik	4.16
2	Produktivitas	Sangat Baik	4.33
3	Pengetahuan dan Keterampilan	Sangat Baik	4.08
4	Kinerja Bagus	Sangat Baik	4.16
5	Kolaborasi	Cukup	2.95
6	Kerja Tim	Cukup	2.93
Rata-rata Skor Variabel Kinerja Karyawan			**3,77 (Baik)**

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari enam indikator kinerja karyawan, **Produktivitas** menempati posisi tertinggi dengan skor rata-rata **4.33** (78%), menunjukkan karyawan mampu bekerja cepat dan tepat. Disusul oleh **Motivasi** dan **Kinerja Bagus** (masing-masing 4.16; 75%), serta **Pengetahuan dan Keterampilan** (4.08; 74%). Sementara itu, **Kolaborasi** (2.95) dan **Kerja Tim** (2.93) menjadi dua indikator terendah, hanya mencapai persentase **53%,** menandakan masih lemahnya aspek kerja sama dalam tim.

B. Pembahasan

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.787	5.234		3.399	.001
	X2	.557	.212	.378	2.623	.010
	X1	.588	.221	.384	2.665	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS.27, 2024

Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Vertikal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi, dengan koefisien sebesar 0,588, setiap kenaikan satu satuan dalam komunikasi vertikal diperkirakan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,588 satuan. Rata-rata skor keseluruhan 4,15 (83%) menggambarkan penilaian responden yang sangat baik terhadap saluran komunikasi antara atasan dan bawahan. Pada indikator Kejelasan Instruksi dan Arahan, karyawan memberi skor rata-rata 4,16 (83,2%), menandakan bahwa arahan atasan mudah dipahami—sejalan dengan Haryati (2021) yang menekankan pentingnya kejelasan instruksi. Skor tertinggi diperoleh pada indikator Pemahaman terhadap Tujuan dan Tugas, yaitu 4,26 (85,2%), yang mengindikasikan bahwa visi, misi, dan tanggung jawab pekerjaan telah dijelaskan secara mendalam (Mustofa et al., 2021). Namun, aspek Penyampaian Ide, Saran, atau Laporan menempati skor terendah di antara ketiganya, yakni 4,05 (81%), menunjukkan bahwa terdapat hambatan dalam komunikasi ke atas (Tarigan & Ginting, 2020). Temuan ini menguatkan hasil penelitian Islami et al. (2021) dan (Rojikun & Nabilah, 2021) bahwa umpan balik dua arah yang terbuka dapat mendorong inovasi dan memperbaiki efisiensi kerja.

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2074.870	2	1037.435	58.272	.000[b]
	Residual	1726.920	97	17.803		
	Total	3801.790	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Data Diolah SPSS.27, 2024

Komunikasi Horizontal (X_2) juga terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,557. Rata-rata skor 4,20 (84%) mencerminkan penilaian yang sangat baik atas interaksi antar-rekan kerja. Indikator Keseimbangan Tanggung Jawab dan Kontribusi meraih skor tertinggi 4,33 (86,6%), menegaskan bahwa distribusi tugas dalam tim dirasakan adil dan mendorong semangat kolektif (Zamzami & Sahana, 2021). Skor 4,24 (84,8%) pada indikator Penyelesaian Konflik menunjukkan kemampuan tim mengelola perbedaan pendapat secara konstruktif (Sukarelawati et al., 2023), sedangkan skor 4,16 (83,2%) pada Kepercayaan dan Keterbukaan menandakan adanya ruang dialog yang sehat (Winanda & Destiwati, 2024). Meski demikian, Efektivitas Kerja Tim memperoleh nilai sedikit lebih rendah, yaitu 4,08 (81,6%), mengindikasikan perlunya peningkatan kecepatan koordinasi di antara anggota tim (Siregar et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa, selain keadilan dan keterbukaan, efisiensi operasional dalam tim masih dapat ditingkatkan.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739[a]	.546	.536	4.21940

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Data Diolah SPSS.27, 2024

Sikap Model regresi simultan membuktikan bahwa kedua variabel komunikasi tersebut menjelaskan 54,6% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,546$), dengan nilai F = 58,272 (p = 0,000). Analisis indikator kinerja mengungkap bahwa Motivasi (4,16 / 83,2%), Produktivitas (4,33 / 86,6%), Pengetahuan dan Keterampilan (4,08 / 81,6%), serta Kinerja Bagus (4,16 / 83,2%) berada pada level "sangat baik", sesuai temuan Mcewan et al. (2017) dan Siraj & Hágen (2023) mengenai peran pelatihan dan motivasi. Di sisi lain, skor rendah pada Kolaborasi (2,95 / 59%) dan Kerja Tim (2,93 / 58,6%) mengindikasikan kendala dalam sinergi kelompok—sebuah area yang menurut Silaen et al. (2021) memerlukan intervensi untuk mengoptimalkan kinerja kolektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kualitas komunikasi vertikal dan horizontal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun perbaikan arahan atasan dan distribusi tugas tim sudah baik, organisasi perlu memperkuat mekanisme umpan balik karyawan dan mempercepat koordinasi tim agar manfaat komunikasi dapat dirasakan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi di PT Darya Varia Laboratoria telah membentuk fondasi penting bagi kinerja karyawan, meski setiap jenis komunikasi menunjukkan keunggulan dan kelemahan tersendiri. Pada ranah komunikasi vertikal, instruksi yang jelas dan pemahaman karyawan terhadap tujuan pekerjaan terbukti sebagai pilar utama yang mendorong kejelasan peran dan efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Sebaliknya, alur umpan balik dari bawah ke atas terutama dalam penyampaian ide, saran, dan laporan teridentifikasi sebagai titik paling lemah, menunjukkan bahwa meski komando turun-menurun sudah optimal, ruang bagi karyawan untuk berinisiatif dan berkontribusi secara proaktif masih terbatas.

Dalam aspek komunikasi horizontal, kekuatan terletak pada rasa saling percaya dan keseimbangan tanggung jawab di antara rekan kerja, yang berhasil menciptakan iklim kerja kolektif yang suportif. Namun demikian, efektivitas kerja tim dalam hal kecepatan dan kelancaran koordinasi tugas bersama masih menyisakan ruang perbaikan. Pola ini menggambarkan bahwa walau hubungan

antar sejawat solid dan adil, mekanisme koordinasi operasional dan sinkronisasi langkah kerja belum sepenuhnya optimal untuk mencapai ritme kerja yang gesit.

Dari sudut kinerja karyawan itu sendiri, capaian individu meliputi motivasi, produktivitas, pengetahuan, dan keterampilan tampil sangat memuaskan, menandakan bahwa karyawan mampu memenuhi standar kualitas dan target perusahaan secara mandiri. Sebaliknya, rendahnya capaian pada indikator kolaborasi dan kerja tim menegaskan adanya kesenjangan antara prestasi individu dan kekompakan kelompok. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun setiap pegawai memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi, sinergi antarrekan masih perlu dimantapkan agar hasil kerja kolektif dapat meningkat seiring performa individu.

Penelaahan kausalitas melalui uji hipotesis memperkuat temuan bahwa kedua variabel komunikasi vertikal dan horizontal memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kerangka berpikir awal yang memposisikan X_1 dan X_2 sebagai determinan kinerja (Y) terbukti valid. Perbaikan pada jalur komunikasi dua arah dan interaksi antar sejawat secara langsung akan menguatkan motivasi, mengoptimalkan produktivitas, serta meningkatkan mutu pelaksanaan tugas di seluruh level organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pertama, kondisi komunikasi vertikal dan horizontal di PT Darya Varia Laboratoria tergolong sangat baik meski masih terdapat aspek upward communication dan efektivitas tim yang perlu diperhatikan. Kedua, tingkat kinerja karyawan menunjukkan performa unggul pada dimensi individual namun masih membutuhkan penguatan pada dimensi kolaboratif. Ketiga, terbukti secara empirik bahwa komunikasi vertikal dan horizontal memiliki pengaruh kausal yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga peningkatan kualitas interaksi komunikasi organisasi akan berdampak nyata pada kinerja menyeluruh

DAFTAR PUSTAKA

Gbarale, K., & Lebura, S. (2020). Vertical Communication and Employee Performance in Emerging Economy Public Organizations: The Imperatives of Organizational Culture. *European Business & Management*, *6*(6), 171–177. https://doi.org/10.11648/j.ebm.20200606.16

Haryati. (2020). Penerapan Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Kabupaten Karimun. *Purnama Berazam (PUBER)*, *1*(2), 87–96.

Islami, A. N., Fridha, M., Palupi, T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*, *7*, 60–67.

Mustofa, M. B., Wuryan, S., Aristina, S., & Nadine, S. V. (2021). Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Dalam Upaya Membentuk Gaya Kepemimpinan Yang Demokratis Sesuai Prinsip Islam Di Fakultas Adab Uin Raden Intan Lampung. *Ath-Thariq*, *05*(01).

Rizky, M. A., Fikkri, A., Ramadhan, Z., Alghifari, H. H., Muksin, N. N., & Komunikasi, I. (2024). Prosiding Seminar Nasional LPPM UMJ Website: http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat

Pengaruh Arus Komunikasi Vertikal Terhadap Efektivitas Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. *Prosiding Seminar Nasional LPPM UMJ*. http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat

Rojikun, A., & Nabilah, L. (2021). ojs_thamrin,+4.+Rojikun. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(2), 88–93.

Ruth, B., Rudianto, A., & Murniati, M. P. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, *17*(1).

Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Ahmad, B., Ambar Sri, L., & Mira, M. U. (2021). *Komunikasi Organisasi* (N. Rismawati, Ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com

Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi* (Sunarto, Ed.). Alfabeta CV.

Sukarelawati, Rizkiya, D., & Hasbiyah, D. (2023). Kompetensi Komunikasi Interpersonal Marketing Officer Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Umkm. *Jurnal Komunikatio*, *9*(1), 31–39.

Tarigan, M., & Ginting, E. (2020). Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Peningkatan Penjualan Ayam Penyet Surabaya Jl. Dr. Mansyur. *JURNAL SOCIAL OPINION: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, *5*(1), 21–30.

Winanda, K., & Destiwati, R. (2024). Peran Komunikasi Horizontal dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, *5*(4). https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/IJHSS

Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, *2*, 25–37.