

## Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen Kandidat di PT Sunrecruit Indonesia

Ayu Setyowati<sup>1</sup>, Muhammad Ichsan<sup>2</sup>, Chepi Nurdiansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

correspondence e-mail\*, 44210412@bsi.ac.id

Submitted: Revised: 2025/09/21 Accepted: 2025/10/11 Published: 2025/10/31

**Abstract** PT Sunrecruit Indonesia is a company engaged in the recruitment service (headhunter) industry, focusing on providing qualified candidates according to clients' needs across various industries. The recruitment process in this company not only relies on digital media sourcing but also emphasizes effective interpersonal communication between recruiters, candidates, and clients. This study aims to analyze how interpersonal communication, which consists of openness, empathy, positive attitude, equality, and support, can improve recruitment effectiveness, including time to hire, candidate quality, recruitment cost, client satisfaction, and candidate retention. The data collection methods used in this research include observation, in- depth interviews, and literature study, with a descriptive qualitative analysis method. The results show that the application of good interpersonal communication by recruiters has a positive impact on recruitment efficiency, the quality of recommended candidates, and client satisfaction and loyalty. Furthermore, effective interpersonal communication helps minimize misunderstandings and obstacles during the recruitment process, thus improving candidate retention in client companies.

**Keywords** Interpersonal Communication, Recruitment Effectiveness, PT Sunrecruit Indonesia



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

### PENDAHULUAN

Di era persaingan kerja yang semakin ketat, proses rekrutmen menjadi faktor strategis bagi perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>1</sup> Rekrutmen bukan hanya upaya menemukan kandidat dengan kualifikasi teknis yang memadai, tetapi juga memastikan kesesuaian

<sup>1</sup> Zulfan, Y., Ambartiasari, G., Bakri, M., & Kasmaniar, K. (2024). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(6), 3154–3159. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3287>

antara karakter individu dan budaya organisasi agar tercipta sinergi yang produktif.<sup>2</sup> Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia mencapai 69,3%, menunjukkan peningkatan signifikan yang berdampak pada semakin ketatnya kompetisi dalam pasar tenaga kerja. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hubungan komunikasi yang berkualitas.<sup>3</sup>

Menurut Sipayung dan Paramita (2023), rekrutmen yang dirancang secara sistematis dan objektif mampu meningkatkan peluang perusahaan dalam memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>4</sup> Namun, dalam praktiknya, proses ini seringkali menghadapi kendala berupa miskomunikasi antara rekruter dan kandidat, kurangnya keterbukaan informasi, serta perbedaan persepsi terkait ekspektasi kerja. Laporan *LinkedIn Global Recruiting Trends* (2022) bahkan mencatat bahwa 67% rekruter menilai miskomunikasi sebagai penyebab utama kegagalan proses rekrutmen. Miskomunikasi tersebut berdampak pada kesalahan seleksi, meningkatnya biaya perekrutan, hingga tingginya tingkat *turnover* karyawan.<sup>5</sup>

Dalam konteks tersebut, komunikasi interpersonal menjadi elemen penting yang tidak dapat diabaikan. Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan secara langsung antara dua individu atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal, untuk mencapai pemahaman Bersama.<sup>6</sup> Melalui komunikasi interpersonal yang efektif, rekruter dapat membangun kepercayaan, menggali informasi kandidat secara lebih mendalam, serta menciptakan suasana interaksi yang nyaman dan terbuka. Sebaliknya,

<sup>2</sup> Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). *Efektivitas metode rekrutmen melalui media sosial (E-recruitment)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45–54.

<sup>3</sup> Dianti, Y. (2017). *Rekrutmen merupakan suatu proses mengadakan tenaga kerja baru pada lembaga pendidikan*. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf>

<sup>4</sup> Sipayung, C. P., & Paramita, S. (2023). *Komunikasi organisasi dalam proses rekrutmen karyawan pada perusahaan startup Qoala*. *Kiwari: Jurnal Komunikasi dan Media*, 2(1), 145–152. <https://doi.org/10.24912/ki.v2i1.23068>

<sup>5</sup> Anggraini, H., Syamsuri, S., & Lion, E. (2024). *Efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan mitra di BPS Kabupaten Seruyan*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4, 5830–5845. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10863>

<sup>6</sup> Anbrian, F. A., Yuniani, H., & Meliala, R. M. (2024). *Strategi komunikasi interpersonal dalam menjaga hubungan baik dengan vendor outsourcing PT Astra Digital Arta*. Universitas Bina Sarana Informatika.

komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menyebabkan kandidat potensial gagal menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan pentingnya komunikasi interpersonal dalam berbagai konteks organisasi. Anbrian (2024), dalam penelitiannya di PT Astra Digital Arta, menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang terencana dan berkelanjutan melalui program seperti *Lunch Meeting* mampu memperkuat hubungan kerja antara divisi Human Capital dan vendor outsourcing. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik mendorong keselarasan persepsi dan kolaborasi yang produktif. Penelitian Sulistyowati (2023) juga menegaskan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam menjaga kesehatan mental melalui hubungan yang harmonis antarindividu di lingkungan asrama, menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dapat memperkuat kohesi sosial.<sup>7</sup>

Selanjutnya, penelitian Hanif (2019) menyoroti peran komunikasi interpersonal antara pengasuh dan anak asuh dalam membentuk kemandirian di panti asuhan. Ia menekankan pentingnya elemen keterbukaan, empati, dan dukungan dalam menciptakan lingkungan interaksi yang positif. Sementara itu, Dermawan (2018) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran mampu meningkatkan keterlibatan dan minat belajar siswa, menandakan relevansi komunikasi efektif dalam menciptakan hubungan profesional yang produktif. Adapun penelitian Juniati (2020) menyoroti komunikasi interpersonal sebagai sarana pengurangan ketidakpastian dalam pembentukan hubungan personal, di mana keterbukaan dan kesetaraan menjadi kunci dalam membangun interaksi yang efektif.

Dari berbagai penelitian terdahulu tersebut, terlihat bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan krusial dalam membangun relasi yang sehat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, terdapat *research gap* yang signifikan, yakni minimnya kajian yang secara spesifik meneliti peran komunikasi interpersonal

---

<sup>7</sup> Mikraj, A. L., Nugroho, H. A., & Ichsan, M. (2024). *Pola komunikasi organisasi Majelis Taklim Syubbanul Muslimin dalam pembentukan karakter sosial pada remaja*. *Jurnal Komunikasi dan Dakwah Islam*, 5(1), 68–75.

dalam konteks rekrutmen kandidat di perusahaan jasa konsultasi sumber daya manusia. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada konteks pendidikan, sosial, atau hubungan vendor perusahaan, bukan pada dinamika interaksi profesional antara rekruter dan kandidat dalam proses seleksi kerja.

PT Sunrecruit Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi sumber daya manusia dan *executive search*, menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan hasil observasi selama Praktik Kerja Lapangan (PKL), ditemukan adanya kendala dalam proses rekrutmen akibat kurang optimalnya komunikasi interpersonal, seperti keterbatasan interaksi yang menyebabkan rekruter gagal memahami motivasi kandidat, atau kandidat yang enggan menyampaikan ekspektasi secara terbuka. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal agar proses rekrutmen dapat berjalan efektif dan menghasilkan rekomendasi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan klien.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen kandidat di PT Sunrecruit Indonesia, termasuk faktor-faktor yang mendukung dan menghambatnya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu komunikasi, khususnya komunikasi interpersonal dalam konteks profesional, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi komunikasi rekrutmen yang lebih efektif dan berorientasi pada keberhasilan seleksi kandidat.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan mengacu pada teori komunikasi interpersonal untuk mengkaji secara mendalam peran komunikasi interpersonal dalam proses rekrutmen kandidat di PT Sunrecruit Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena berfokus pada pemahaman menyeluruh terhadap interaksi, pesan, dan dinamika komunikasi antara rekruter dan kandidat selama proses rekrutmen berlangsung. Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas rekrutmen sehari-hari di PT Sunrecruit Indonesia untuk memahami konteks komunikasi secara nyata. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang

kemudian disajikan secara deskriptif agar dapat menggambarkan pandangan informan secara mendalam. Pendekatan kualitatif ini juga diharapkan menghasilkan wawasan baru mengenai bagaimana komunikasi interpersonal memengaruhi efektivitas rekrutmen dalam industri jasa *executive search* (headhunter).

Penelitian dilaksanakan di PT Sunrecruit Indonesia, berlokasi di Ruko Jln. Prima Lingkar Asri Jl. Caman Raya Blok R1, RT.001/RW.008 Kota Bekasi, Jawa Barat, selama April hingga Juni 2025. Unit analisis dalam penelitian ini meliputi seluruh aktivitas komunikasi interpersonal antara rekruter dan kandidat, baik tatap muka maupun melalui media komunikasi lain. Informan dipilih menggunakan purposive sampling, terdiri dari empat rekruter senior yang memahami proses komunikasi interpersonal dalam rekrutmen. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman, yang mencakup empat tahap: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana komunikasi interpersonal berperan dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen kandidat di PT Sunrecruit Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Implementasi Elemen Komunikasi Interpersonal (Teori Joseph DeVito) di PT Sunrecruit Indonesia

Elemen DeVito	Deskripsi Implementasi di PT Sunrecruit Indonesia	Contoh Temuan Wawancara
Keterbukaan (Openness)	Rekruter membangun kesan awal yang ramah dan profesional agar kandidat merasa nyaman dan terbuka.	“Saya memulai dengan membangun first impression yang hangat dan profesional...” (Faris Anggoro)
Empati (Empathy)	Rekruter menyesuaikan gaya komunikasi dengan latar belakang dan kondisi kandidat,	“Empati dan ketulusan penting, terutama jika kandidat sedang tidak bekerja...” (Faris Anggoro)

	serta bersikap cepat tanggap.	
Dukungan (Supportiveness)	Rekruter menjaga komunikasi konsisten, memberikan update, dan menghargai informasi dari kandidat.	"Menjaga komunikasi dan memberikan update kepada kandidat." (Naufal Lutfiansyah)
Perasaan Positif (Positiveness)	Menciptakan suasana santai dan bersahabat melalui <i>ice breaking</i> dan apresiasi.	"Saya suka selipkan jokes ringan agar kandidat merasa santai." (Richa Damayanti)
Kesetaraan (Equality)	Semua kandidat diperlakukan sama tanpa memandang latar belakang atau level posisi.	"Menyesuaikan gaya komunikasi dengan kandidat tanpa membedakan latar belakang mereka." (Faris Anggoro)

Tabel 2. Indikator Efektivitas Rekrutmen Kandidat di PT Sunrecruit Indonesia

Indikator (Werther & Davis, 1996)	Temuan Lapangan	Kutipan Wawancara
1. Waktu Perekrutan	Dipengaruhi kompleksitas posisi dan antusiasme kandidat. Posisi spesifik membutuhkan waktu lebih lama.	"Kalau kriterianya umum cepat, tapi kalau spesifik bisa lebih lama." (Naufal Lutfiansyah)
2. Kualitas Kandidat	Diperoleh melalui komunikasi mendalam untuk memahami kemampuan dan motivasi kandidat.	"Penting komunikasi interpersonal untuk menggali informasi kandidat." (Richa Damayanti)
3. Biaya Perekrutan	Efisiensi tercapai melalui pemanfaatan teknologi seperti WhatsApp, Zoom, dan email.	"Teknologi sangat membantu, bisa hemat waktu dan biaya." (Faris Anggoro)
4. Kepuasan	Klien puas karena kandidat yang	"Komunikasi yang baik

Klien	direkomendasikan sesuai harapan dan komunikatif.	membuat klien puas karena kandidat siap." (Shafira Dwita Putri)
5. Retensi Kandidat	Mayoritas kandidat bertahan lama karena hubungan baik dan komunikasi intens.	"Memberi update ke kandidat membuat mereka nyaman dan betah." (Naufal Lutfiansyah)

Tabel 3. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal di PT Sunrecruit Indonesia

Jenis Faktor	Uraian Temuan	Keterangan/Contoh
Pendukung	Empati dan ketulusan dalam berinteraksi	Rekruter memahami kondisi kandidat dan membangun rasa nyaman.
	Kejelasan pesan dan transparansi informasi	Menghindari distorsi makna dan meningkatkan kepercayaan.
	Penyesuaian gaya komunikasi	Gaya bicara disesuaikan dengan profesi dan karakter kandidat.
	Pemanfaatan teknologi komunikasi	WhatsApp, Zoom, dan email mempercepat proses rekrutmen.
Penghambat	Perbedaan karakter/kepribadian kandidat	Kandidat introvert cenderung sulit terbuka.
	Hambatan semantik	Istilah teknis sulit dipahami kandidat.
	Miskomunikasi	Terjadi kesalahpahaman jadwal atau ekspektasi.
	Kurangnya pelatihan komunikasi interpersonal	Rekruter belajar secara otodidak tanpa pelatihan formal.

## Pembahasan

Pembahasan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses rekrutmen kandidat di PT Sunrecruit Indonesia. Temuan ini sejalan dengan teori Joseph DeVito yang

menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal mencakup unsur keterbukaan (openness), empati (empathy), sikap mendukung (supportiveness), sikap positif (positiveness), dan kesetaraan (equality)

Pertama, peran komunikasi interpersonal terlihat dari cara rekruter membangun hubungan dengan kandidat. Informan menegaskan bahwa pendekatan awal yang ramah, penggunaan bahasa yang sesuai, serta pemberian apresiasi kecil mampu menciptakan suasana nyaman. Seperti yang dijelaskan oleh Faris Anggoro menekankan pentingnya first impression dan penyesuaian gaya komunikasi, sedangkan Richa Damayanti menggunakan ice breaking berupa humor ringan untuk mencairkan suasana. Hal ini memperlihatkan keterbukaan dan empati, sebagaimana dijelaskan DeVito, bahwa komunikasi efektif terjadi bila terdapat saling pengertian dan penerimaan antarindividu.

Kedua, efektivitas rekrutmen dianalisis berdasarkan indikator Werther & Davis yaitu waktu perekrutan, kualitas kandidat, biaya perekrutan, kepuasan klien, dan retensi kandidat. Temuan lapangan menunjukkan bahwa efektivitas tidak hanya bergantung pada prosedur teknis, tetapi juga pada kualitas komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh para rekruter. Komunikasi yang jelas dan responsif mempercepat proses perekrutan, meningkatkan kualitas kandidat yang direkomendasikan, serta berdampak pada kepuasan klien.

Shafira Dwita Putri menegaskan bahwa diskusi awal menentukan antusiasme kandidat, sedangkan Richa Damayanti menekankan pentingnya komunikasi dalam menggali informasi secara mendalam agar kandidat yang dipilih sesuai kebutuhan. Dengan demikian, teori Werther & Davis terbukti relevan dalam menjelaskan praktik rekrutmen di PT Sunrecruit Indonesia

Ketiga, faktor pendukung komunikasi interpersonal ditemukan pada aspek empati, ketulusan, serta responsivitas rekruter. Misalnya, Faris Anggoro menyatakan bahwa sikap peduli dan memberikan update berkala membantu kandidat merasa dihargai. Demikian juga, teknologi komunikasi seperti WhatsApp, Zoom, dan email diakui sangat mendukung efektivitas interaksi, karena mempermudah penyampaian informasi secara cepat. Faktor-faktor ini memperkuat argumentasi bahwa komunikasi interpersonal yang berkualitas dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen

Namun demikian, faktor penghambat juga ditemukan, seperti perbedaan karakter, latar belakang, serta istilah teknis yang kurang dipahami kandidat. Faris Anggoro kesulitan berkomunikasi dengan kandidat introvert yang cenderung tertutup, sedangkan Naufal Lutfiansyah menambahkan bahwa perbedaan gaya komunikasi dapat memicu tidak nyamanan. Miskomunikasi juga muncul ketika penyampaian pesan tidak jelas, yang berpotensi memperlambat proses rekrutmen. Untuk mengatasi hambatan ini, rekruter berupaya menyesuaikan gaya komunikasi, menggunakan bahasa yang sederhana, serta memberikan waktu respons yang memadai.



Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal menjadi faktor kunci dalam efektivitas rekrutmen kandidat. Hal ini membuktikan bahwa teori Joseph DeVito tentang elemen komunikasi interpersonal dan teori Werther & Davis mengenai efektivitas rekrutmen saling melengkapi. Komunikasi yang terbuka, empatik, dan adaptif tidak hanya meminimalisir hambatan, tetapi juga mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan kualitas kandidat, serta memberikan kepuasan bagi klien

## **KESIMPULAN**

Proses komunikasi interpersonal yang diterapkan oleh recruiter di PT Sunrecruit Indonesia berjalan secara efektif, ditunjukkan melalui cara mereka membangun komunikasi awal yang ramah dan profesional, penggunaan bahasa yang mudah dipahami namun tetap sopan, serta pemanfaatan media digital seperti WhatsApp dan Zoom untuk menjangkau kandidat secara efisien dan cepat.

Efektivitas komunikasi interpersonal tercermin dari keberhasilan recruiter dalam menciptakan relasi positif dan berkesan bagi kandidat. Kandidat merasa dihargai, diberikan informasi yang cukup jelas, serta memperoleh umpan balik yang responsif dan bersifat membangun selama proses rekrutmen berlangsung. Hubungan yang terjalin bukan hanya profesional, tetapi juga bersifat personal dan suportif.

Faktor pendukung komunikasi interpersonal antara lain kemampuan recruiter menyesuaikan gaya komunikasi dengan karakter kandidat, sikap empati yang tinggi, keterbukaan dalam mendengarkan, dan penggunaan bahasa yang santun. Sementara itu, faktor penghambat meliputi perbedaan karakter atau gaya komunikasi yang terlalu kaku dari kandidat, serta ketidaktahuan kandidat terhadap istilah teknis dalam proses rekrutmen yang dapat menghambat pemahaman dua arah.

Kelima prinsip komunikasi interpersonal menurut Joseph A. DeVito pada dasarnya telah tercermin dalam praktik komunikasi recruiter, namun belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek keterbukaan. Hal ini terlihat dari keterbatasan dalam memberi ruang ekspresi yang lebih luas bagi kandidat dan belum adanya transparansi penuh dalam menyampaikan informasi tertentu.

Penelitian ini juga mengungkap pendekatan humanis yang diterapkan oleh recruiter, meskipun tidak tercantum dalam teori DeVito. Pendekatan ini mencakup kesadaran emosional, sikap tidak menghakimi, kesabaran, serta penghargaan terhadap kandidat sebagai individu yang utuh. Pendekatan humanis ini terbukti memperkuat unsur empati, supportiveness, dan equality, serta menutupi kekurangan pada aspek keterbukaan, sehingga menghasilkan komunikasi yang lebih bermakna dan efektif dalam konteks rekrutmen.

## **REFERENSI**

Anbrian, F. A., Yuniani, H., & Meliala, R. M. (2024). *Strategi komunikasi interpersonal dalam*

*menjaga hubungan baik dengan vendor outsourcing PT Astra Digital Arta. Universitas Bina Sarana Informatika.*

- Anggraini, H., Syamsuri, S., & Lion, E. (2024). *Efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan mitra di BPS Kabupaten Seruyan. Innovative: Journal of Social Science Research*, 4, 5830–5845. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10863>
- Christiareni, T., & Nashori, F. (2018). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dan kualitas persahabatan pada mahasiswa. Universitas Islam Indonesia.*
- Dianti, Y. (2017). *Rekrutmen merupakan suatu proses mengadakan tenaga kerja baru pada lembaga pendidikan. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.* <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf>
- Efektivitas, A., Rekrutmen, P., Dan, S., & Ulandari, W. (1982). *Efektivitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sesudah menggunakan SIEMEN pada RSUD Siti Fatimah Az-Zahra. Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 10(3), 1973–1982.
- Good, G. (2019). *Peran komunikasi interpersonal dalam membentuk kemandirian. Jurnal Psikologi dan Komunikasi*, 1(April), 1–108.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). *Efektivitas metode rekrutmen melalui media sosial (E-recruitment). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45–54.
- Kustiawan, W., Fadillah, U., Sinaga, F. K., Hattaradzani, S., Hermawan, E., Juanda, M. D., Suryadi, A., & Fahmi, R. R. (2022). *Komunikasi intrapersonal. Journal Analytica Islamica*, 11(1), 150. <https://doi.org/10.30829/jai.v11i1.11930>
- Mikraj, A. L., Nugroho, H. A., & Ichsan, M. (2024). *Pola komunikasi organisasi Majelis Taklim Syubbanul Muslimin dalam pembentukan karakter sosial pada remaja. Jurnal Komunikasi dan Dakwah Islam*, 5(1), 68–75.
- Ningrum, E. W. (2019). *Analisis proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT Harap Panjang. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.*
- Pandiangan, E. S. (2022). *Bab I: Landasan Teori. Jurnal Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Sipayung, C. P., & Paramita, S. (2023). *Komunikasi organisasi dalam proses rekrutmen karyawan pada perusahaan startup Qoala. Kiwari: Jurnal Komunikasi dan Media*, 2(1), 145–152. <https://doi.org/10.24912/ki.v2i1.23068>
- Sundari, S., Silalahi, J. M., & Siahaan, R. S. (2024). *Komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja. Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419–438. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.29>
- Zahirah, S., & Wijayanti, N. Q. (2024). *Analisis pentingnya komunikasi interpersonal antar teman di dalam perkuliahan untuk mengurangi risiko bunuh diri pada mahasiswa yang diakibatkan oleh stres berlebihan. Jurnal Mahasiswa Akademika (JMA)*, 2(1), 146–157.
- Zulfan, Y., Ambartiasari, G., Bakri, M., & Kasmaniar, K. (2024). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen,*

*dan Akuntansi*), 10(6), 3154–3159. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3287>