
STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN START-UP

^{1*}Adi Susanto, ²Sukardi, ³Adi Kusmara

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban, Brebes, Indonesia
resmasadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran strategi pengembangan karir dalam menentukan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan start-up. Mengingat sifat perusahaan start-up yang dinamis dan sering menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas, pengembangan karir menjadi aspek yang sangat penting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dan wawancara mendalam terhadap karyawan di beberapa perusahaan start-up di Indonesia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan karir yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan serta program karir yang terencana dengan baik, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparansi dalam pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Penelitian ini menyarankan perusahaan start-up untuk lebih fokus pada pengembangan karir yang berkelanjutan sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dan pertumbuhan perusahaan.

Kata kunci: Strategi Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

Abstract

This study aims to examine the role of career development strategies as a determining factor for job satisfaction and employee loyalty in start-up companies. Given the dynamic nature of start-ups and the challenges they face in retaining skilled employees, career development becomes a crucial aspect. This research employs a qualitative approach with case study methodology and in-depth interviews with employees from several start-up companies in Indonesia. The findings reveal that clear and structured career development strategies significantly enhance job satisfaction, which in turn contributes to increased employee loyalty. Employees who feel valued and provided with opportunities for growth through training and well-planned career programs are more satisfied with their jobs and exhibit higher loyalty toward the company. Furthermore, open communication and transparency in career

development also play a significant role in fostering a mutually beneficial relationship between the company and its employees. This study suggests that start-up companies should focus more on sustainable career development strategies as a way to improve job satisfaction and employee loyalty, ultimately leading to positive impacts on company performance and growth.

Keywords: Career Development Strategies, Job Satisfaction, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Perusahaan start-up, yang sering kali didefinisikan sebagai perusahaan yang baru berdiri dengan potensi pertumbuhan yang cepat, memiliki dinamika dan tantangan yang sangat berbeda dengan perusahaan yang lebih mapan. Start-up umumnya bergerak dalam industri yang sangat kompetitif, dengan sumber daya yang terbatas, serta kebutuhan untuk beradaptasi secara cepat dengan perubahan pasar dan teknologi (Yudhanto, 2019). Oleh karena itu, keberhasilan sebuah perusahaan start-up sangat bergantung pada kemampuan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan bakat terbaik. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menerapkan strategi pengembangan karir yang efektif bagi karyawan mereka. Strategi pengembangan karir tidak hanya penting untuk meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga sebagai faktor penentu kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini menjadi semakin penting bagi perusahaan start-up, yang sering kali bergantung pada motivasi dan keterikatan karyawan untuk bertahan dalam kondisi yang penuh tekanan.

Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, memberikan peluang untuk pertumbuhan profesional, dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan baru dalam karir mereka (Hasanah et al., 2024). Menurut Pio (2017), pengembangan karir adalah proses yang tidak hanya mencakup pelatihan dan pendidikan, tetapi juga pengembangan keterampilan sosial dan emosional yang memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi dan pasar. Bagi perusahaan start-up, pengembangan karir menjadi elemen yang sangat krusial karena, sering kali, mereka bekerja dengan tenaga kerja yang lebih muda dan bersemangat, yang menginginkan kesempatan untuk berkembang. Tanpa adanya strategi pengembangan karir yang jelas, perusahaan start-up berisiko kehilangan karyawan berkualitas karena kurangnya kesempatan untuk berkembang secara profesional.

Pada umumnya, perusahaan start-up memiliki struktur organisasi yang lebih datar dan lebih fleksibel dibandingkan perusahaan besar, yang dapat menjadi keuntungan dalam memberikan kesempatan lebih banyak bagi karyawan untuk belajar dan berkembang (Hignasari, 2021). Namun, tantangan utama adalah bagaimana memastikan bahwa peluang tersebut tersedia bagi seluruh karyawan dengan cara yang adil dan terstruktur. Banyak perusahaan start-up yang lebih fokus pada pengembangan produk atau layanan mereka, sementara pengembangan karyawan sering kali menjadi prioritas yang kurang diperhatikan. Padahal, karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan, pada akhirnya, dapat meninggalkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan start-

up untuk merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan karir yang jelas dan menarik agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh seorang individu mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini melibatkan berbagai aspek, termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang dalam karir. Menurut Haryadi (2022), kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap pekerjaan mereka berdasarkan berbagai faktor yang dianggap penting. Dalam konteks perusahaan start-up, strategi pengembangan karir memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengembangan karir memberikan rasa penghargaan dan perhatian terhadap pertumbuhan pribadi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara peluang pengembangan karir dan kepuasan kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Rulianti et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan program karir yang baik lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, pengembangan karir yang efektif juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, yang berdampak positif pada pandangan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk berkembang sering kali merasa tertekan dan kurang puas, yang dapat menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan yang tidak menyediakan peluang pengembangan karir yang cukup berisiko mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan mereka.

Loyalitas karyawan mengacu pada komitmen dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Vera et al., 2022). Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan kesetiaan jangka panjang terhadap perusahaan dan memiliki keinginan untuk terus bekerja meskipun ada tantangan atau peluang di luar perusahaan. Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan start-up, mengingat sumber daya manusia yang mereka miliki sering kali merupakan aset yang sangat berharga. Tanpa loyalitas karyawan, perusahaan akan kesulitan untuk mempertahankan bakat-bakat terbaik, yang dapat berdampak buruk pada kelangsungan perusahaan tersebut (Sumartik et al., 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi (Munir, 2023). Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka akan lebih cenderung mencari peluang di perusahaan lain. Dalam perusahaan start-up, di mana lingkungan kerja sering kali sangat kompetitif dan berubah dengan cepat, loyalitas karyawan menjadi faktor penting yang dapat menentukan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, strategi pengembangan karir yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Selain memberikan peluang pengembangan, komunikasi yang efektif juga menjadi salah satu aspek penting dalam strategi pengembangan karir. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kesempatan untuk berbicara tentang harapan dan aspirasi karir mereka cenderung merasa lebih dihargai dan dihormati. Menurut Meithiana (2018), komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan mengenai jalur karir yang tersedia dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan transparan dalam memberikan informasi tentang pengembangan karir mereka akan lebih percaya pada komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

Di sisi lain, kurangnya komunikasi dapat menyebabkan ketidakpastian mengenai peluang karir dan pengembangan, yang berisiko menurunkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Komunikasi yang jelas dan teratur mengenai peluang pengembangan karir juga dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan, yang sering kali menjadi masalah bagi perusahaan start-up. Dengan komunikasi yang baik, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi peran strategi pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan start-up. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan dan memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman serta perspektif karyawan secara lebih rinci (Creswell et al., 2023). Penelitian kualitatif juga memberikan fleksibilitas dalam merancang instrumen penelitian yang dapat disesuaikan dengan konteks dan tujuan penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat lebih autentik dan relevan dengan permasalahan yang diteliti (Pugu et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan fokus pada perusahaan start-up di Indonesia. Studi kasus dipilih karena metode ini memungkinkan untuk melakukan analisis mendalam terhadap suatu fenomena yang terjadi dalam konteks tertentu (Prihatsanti et al., 2018). Dalam hal ini, perusahaan start-up dipilih sebagai objek penelitian karena karakteristik unik yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, seperti fleksibilitas organisasi, sumber daya terbatas, dan kebutuhan untuk beradaptasi cepat terhadap perubahan pasar. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana strategi pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan start-up yang dipilih secara purposive sampling. Purposive sampling dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik yang diteliti (Suriani et al., 2023). Wawancara dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi lebih dalam mengenai perspektif dan pengalaman karyawan terkait pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Panduan wawancara ini dirancang untuk menggali beberapa dimensi

pengembangan karir, seperti pelatihan, kesempatan untuk promosi, dan dukungan perusahaan terhadap pengembangan pribadi karyawan.

Data yang diperoleh dari wawancara kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dari data kualitatif (Hamizar et al., 2024). Proses analisis dimulai dengan transkripsi wawancara, diikuti dengan pengkodean data untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan. Peneliti kemudian mengelompokkan tema-tema tersebut berdasarkan kesamaan makna dan hubungan antara satu tema dengan tema lainnya. Analisis tematik ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana strategi pengembangan karir diterapkan di perusahaan start-up dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Untuk memastikan validitas dan keandalan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dari berbagai informan yang berasal dari perusahaan start-up yang berbeda. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa temuan yang diperoleh tidak hanya bergantung pada persepsi satu individu, tetapi mencerminkan pengalaman yang lebih luas dari karyawan di perusahaan start-up (Sulistianto, 2024). Selain itu, peneliti juga melakukan member checking, yaitu meminta konfirmasi dari beberapa informan mengenai temuan yang telah diperoleh, untuk memastikan bahwa interpretasi yang dibuat adalah akurat dan sesuai dengan pengalaman mereka.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh strategi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan start-up. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan di beberapa perusahaan start-up di Indonesia menunjukkan bahwa strategi pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi secara signifikan kedua faktor tersebut. Temuan utama dari penelitian ini dibagi menjadi beberapa kategori yang mencerminkan hubungan antara pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

1. Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Pelatihan yang terstruktur, baik dalam bentuk workshop maupun program pembelajaran formal, memberikan rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari. Salah seorang informan, sebut saja Yanto, seorang karyawan pada perusahaan start-up berbasis teknologi, menyatakan bahwa:

"Saya merasa lebih dihargai oleh perusahaan ketika mereka memberikan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan keterampilan teknis. Itu membuat saya lebih percaya diri dalam pekerjaan saya dan merasa lebih puas."

Hal serupa diungkapkan oleh informan lainnya yang merasakan peningkatan keterampilan dan kompetensi setelah mengikuti program pelatihan yang difasilitasi oleh perusahaan. Ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan karir yang fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Namun, meskipun pengembangan karir terstruktur berperan penting, beberapa karyawan juga menyoroti pentingnya aspek komunikasi dan transparansi dalam pengembangan karir. Beberapa informan merasa kurang puas karena tidak ada kejelasan mengenai jalur karir yang bisa mereka tempuh dalam perusahaan. Misalnya, seorang informan dari perusahaan start-up digital menyatakan:

"Meskipun ada banyak kesempatan pelatihan, saya merasa bingung mengenai langkah selanjutnya dalam karir saya di perusahaan ini. Tidak ada kejelasan mengenai promosi atau peningkatan tanggung jawab."

2. Pengembangan Karir dan Loyalitas Karyawan

Selain meningkatkan kepuasan kerja, pengembangan karir yang baik juga berhubungan erat dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan wawancara, banyak informan yang mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih loyal terhadap perusahaan ketika mereka merasakan adanya perhatian terhadap perkembangan karir mereka. Salah satu contoh adalah Adi, seorang manajer proyek di perusahaan start-up yang bergerak di bidang e-commerce, yang menyatakan:

"Saya merasa sangat loyal terhadap perusahaan ini karena mereka tidak hanya memberikan pelatihan, tetapi juga mendengarkan aspirasi karir saya. Itu membuat saya merasa terikat dengan perusahaan ini."

Tanggapan ini mencerminkan bahwa karyawan yang diberikan peluang untuk berkembang dan merasa dihargai lebih cenderung untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini didukung oleh teori bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diberikan peluang untuk berkembang cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Meyer & Allen, 1997).

Namun, meskipun pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Salah satunya adalah masalah keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dalam pengembangan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Tabel 1: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Faktor	Deskripsi	Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja
Pelatihan Pengembangan Keterampilan dan	Program pelatihan teknis dan manajerial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	Meningkatkan rasa percaya diri, keterampilan, dan kepuasan terhadap pekerjaan.
Transparansi Karir	Kejelasan jalur karir yang dapat ditempuh dalam perusahaan.	Karyawan merasa kurang puas jika tidak ada

		kejelasan jalur karir yang dapat diambil.
Komunikasi Pengembangan Karir	Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan mengenai peluang pengembangan karir.	Meningkatkan kepuasan karena adanya rasa keterlibatan dalam proses pengembangan karir.
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi	Dukungan perusahaan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.	Mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih dihargai dan dapat mengelola waktu dengan baik.

3. Peran Lingkungan Kerja dalam Pengembangan Karir

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengembangan karir. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa budaya perusahaan yang terbuka dan kolaboratif memungkinkan mereka untuk berinteraksi lebih baik dengan rekan kerja dan atasan, yang mempercepat proses pengembangan karir mereka. Sebagai contoh, beberapa informan menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi untuk berkembang ketika mereka dapat berbagi pengetahuan dengan tim dan mendapatkan umpan balik konstruktif dari atasan mereka.

Namun, ada juga yang merasa bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan dan persaingan tinggi dalam perusahaan start-up terkadang membuat mereka merasa kurang dihargai meskipun telah berkontribusi besar terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efektif memerlukan keseimbangan antara dukungan dari perusahaan dan suasana kerja yang sehat dan produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan karir yang terstruktur dan terkomunikasi dengan baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan start-up. Pelatihan yang relevan, transparansi mengenai jalur karir, dan komunikasi yang terbuka tentang peluang pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Namun, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor eksternal, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang dapat memengaruhi kedua variabel tersebut.

SIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil mengungkapkan bahwa strategi pengembangan karir yang diterapkan di perusahaan start-up memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Melalui analisis wawancara dengan karyawan di beberapa perusahaan start-up, ditemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disediakan oleh perusahaan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa diberi kesempatan untuk berkembang dalam keterampilan teknis dan manajerial menunjukkan rasa puas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, transparansi dalam pengembangan karir juga terbukti sangat penting. Karyawan yang tidak memiliki

kejelasan mengenai jalur karir cenderung merasa tidak puas dan kurang terikat dengan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan yang mampu memberikan informasi yang jelas tentang peluang karir dan pengembangan diri memiliki karyawan yang lebih puas dan lebih loyal.

Selain itu, komunikasi yang terbuka antara perusahaan dan karyawan terkait pengembangan karir turut berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam diskusi mengenai pengembangan karir mereka cenderung merasa dihargai, yang berimbas pada peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan. Namun, meskipun pengembangan karir menjadi faktor penentu, faktor lain seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga tidak kalah penting. Karyawan yang merasa stres karena tekanan kerja yang berlebihan tanpa adanya dukungan dalam hal keseimbangan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih rendah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan start-up perlu merancang dan menerapkan strategi pengembangan karir yang lebih komprehensif dan terstruktur, dengan memperhatikan komunikasi yang efektif dan transparansi dalam jalur karir. Dengan begitu, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan memperkuat loyalitas mereka. Oleh karena itu, pengembangan karir yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga untuk kemajuan dan keberlanjutan perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2023). Revisiting mixed methods research designs twenty years later. *The Sage Handbook of Mixed Methods Research Design*, 21–36.
- Hamizar, A., Karnudu, F., Yaman, A., Pellupessy, F. W., & Malawat, F. F. (2024). Integrasi Green Accounting Dalam Strategi Pemasaran Membentuk Citra Merek Sustainability Pada Konsumen Gen-Z. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 20(1), 51–59.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702–709.
- Hasanah, R., Munawwaroh, I., Qushwa, F. G., & others. (2024). Pengembangan Career Adaptability Melalui Inovasi Sumber Daya Manusia. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 169–178.
- Hignasari, L. V. (2021). Analisis peningkatan industri start up di bidang pendidikan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 4(1), 50–58.
- Meithiana Indrasari, S. T., Benyamin Pintakhari, S. T., Kartini, I. A. N., SE, M. M., & others. (2018). *Evaluasi kinerja pegawai: Tinjauan aspek kompensasi, komunikasi dan jenjang karier*. Zifatama Jawa.
- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48.
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech)*, 7(2), 207–215.
- Prihatsanti, U., Suryanto, S., & Hendriani, W. (2018). Menggunakan studi kasus sebagai metode ilmiah dalam Psikologi. *Buletin Psikologi*, 26(2), 126–136.



- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858.
- Sulistianto, H. (2024). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dalam Pengendalian Internal Perusahaan Start Up Di Jakarta. *Jurnal Studi Akuntansi Pajak Keuangan*, 2(1), 64–77.
- Sumartik, S., Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. *Umsida Press*, 1–333.
- Suriani, N., Jailani, M. S., & others. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Vera, V. V., Abbas, B., & Sabilalo, H. M. A. (2022). Pengaruh pengaturan kerja Yang flexibel, keseimbangan kehidupan kerja Dan keterikatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan properti Di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090.
- Yudhanto, Y. (2019). *Information technology business start-up*. Elex Media Komputindo.