

## KONSEPTUALISASI DAN PENGEMBANGAN PENGUKURAN SIKAP KARIER PROTEAN: PENDEKATAN TEORI KOGNITIF SOSIAL KARIER

Levi Nilawati

*levi.nilawati@atmajaya.ac.id*

Gugup Kismono

Hani Handoko

Reni Rosari

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada

### ABSTRACT

*This article analyzes the conceptual definition and development of measures of protean career attitudes. Various definitions and measuring tools introduced by researchers are often confused. Each definition and measurement tool focuses on a specific area, leaving a hole that should receive attention from other researchers. This article offers an alternative definition of a more extensive protean career based on a literature study of 118 articles. A systematic and comprehensive literature study produced 34 conceptual articles that focus on three approaches to measuring protean careers, namely orientation, attitude, and the concept of a protean career. The author formulates a conceptual definition of a protean career as an attitude toward a career involving self-values as a cognitive component and self-directed as a behavioral. This article offers the development of a protean career attitude measurement, which explores the love of work as part of the affective process. The absence of an affective in defining and measuring protean career attitudes can be misleading and lead to incorrect operational definitions. The theory of career social cognition is the basis for the literature analysis to compile this article. Future research needs to explore the determinants and consequences of protean career attitudes.*

*Key words: protean career attitude, value-driven, self-directed, love to work.*

### ABSTRAK

Artikel ini menganalisis definisi konseptual dan pengembangan pengukuran sikap karier protean. Beragam definisi dan alat ukur yang diperkenalkan para peneliti sering kali menimbulkan kebingungan. Akibatnya pemahaman dan kebijakan yang dikembangkan terkait karier protean menimbulkan kerancuan. Masing-masing definisi dan alat ukur fokus pada bidang tertentu, sehingga meninggalkan lubang yang harus mendapat perhatian dari peneliti lainnya. Artikel ini menawarkan alternatif definisi karier protean yang lebih komprehensif berdasarkan studi literatur atas 118 artikel. Studi literatur secara sistematis dan komprehensif menghasilkan 34 artikel konseptual yang mengerucut pada tiga pendekatan pengukuran karier protean, yaitu orientasi, sikap, dan konsep karier protean. Penulis merumuskan definisi konseptual karier protean sebagai sikap individu terhadap karier yang melibatkan nilai-nilai diri individu sebagai komponen kognitif dan perilaku pengarahan diri sendiri sebagai komponen perilaku. Artikel ini menawarkan pengembangan pengukuran sikap karier protean, yang mengeksplorasi kecintaan terhadap pekerjaan sebagai bagian dari proses afeksi. Ketiadaan komponen afeksi dalam mendefinisikan dan mengukur sikap karier protean yang selama ini terjadi dapat menyesatkan dan memberikan arah kebijakan operasional yang keliru. Teori kognisi social karier menjadi dasar analisis literatur untuk menyusun artikel ini. Penelitian mendatang perlu mengeksplorasi pengembangan pengukuran dengan menguji kegunaan sikap karier protean dalam kaitannya dengan faktor penentu dan konsekuensi sikap karier protean.

Kata kunci: sikap karier protean, *value-driven*, *self-directed*, cinta terhadap pekerjaan.

## PENDAHULUAN

Pengembangan karier dan kesuksesan telah diteliti melalui lensa model karier tradisional. Karier seringkali dipahami sehubungan dengan kerja yang terus menerus, penuh waktu, jangka panjang dalam sejumlah organisasi (Baruch dan Lavi-Steiner, 2015) dan karyawan umumnya dianggap berkembang ketika melewati serangkaian tahapan karier menuju tingkat yang lebih tinggi (Lei *et al.*, 2021). Dalam beberapa dekade terakhir, karier lebih tanpa batas dan individu mengembangkan pola pikir protean untuk menavigasi skenario bisnis saat ini. Para pendukung pemikiran karier kontemporer berpendapat bahwa karier dibentuk dan dibatasi oleh faktor sosial budaya dan ekonomi yang terdapat dalam konteks bisnis saat ini (Enache *et al.*, 2012). Evolusi karier dan bentuk organisasi secara simultan mengidentifikasi empat 'gelombang' utama sejarah perkembangan organisasi, yang berdampak pada perkembangan karier modern (Enache *et al.*, 2011).

Transformasi tersebut berdampak pada berkurangnya keamanan kerja, berubahnya kontrak psikologis relasional menjadi kontrak psikologis transaksional. Artinya terjadi perubahan dari karyawan yang bekerja dengan loyalitas dan komitmen jangka panjang atau seumur hidup menjadi karyawan berkinerja melalui pembelajaran yang berkelanjutan, fleksibilitas, jaringan, dan pembelajaran yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi yang bergejolak dan dinamis, para peneliti berpendapat bahwa karir dapat dilihat sebagai: tanpa batas (Arthur, 2014), protean (Hall *et al.*, 2017), dan proses mencari pertumbuhan dan pemenuhan pribadi.

Hall telah memperkenalkan karier protean berdasarkan metafora Dewa Proteus, yang berasal dari nama Dewa Yunani 'Proteus' yang bisa berubah bentuk sesuai kebutuhan untuk melindungi diri (Kamoche *et al.*, 2015). Karier protean adalah sebuah perspektif perkembangan karier yang ditandai dengan adanya pergeseran tanggung jawab terhadap kemajuan karier dari organi-

sasi ke individu karyawan (Hall *et al.*, 2017), kebebasan dan pertumbuhan sebagai nilai inti individu (Waters *et al.*, 2014), pembelajaran yang berkelanjutan untuk mengantisipasi tantangan kerja dalam mengejar jalur karier (Briscoe *et al.*, 2012), dan kriteria keberhasilan karier yang bersifat subyektif (Lo Presti *et al.*, 2018).

Sebagai salah satu bentuk karier kontemporer, karier protean berbeda dengan karier tanpa batas. Karier tanpa batas (Arthur, 2014) mengarah pada tujuan pergerakan yang membuat orang bergerak diberbagai batas organisasional (misalnya, fungsi-fungsi dalam organisasi, masuk dan keluar organisasi, bergerak diantara industri dan *sector*). Karier protean dalam konteks karier tanpa batas adalah karier yang mewakili perspektif subyektif dari karier individual yang menghadapi realitas karier eksternal dari karier tanpa batas (Briscoe *et al.*, 2012). Individu Protean memandang bekerja dalam konteks kehidupan seseorang secara keseluruhan (Enache *et al.*, 2011). Istilah 'karier Protean' menekankan pada perspektif individu dan fokus pada pencapaian kesuksesan karir subjektif melalui perilaku kerja yang diarahkan sendiri (Gubler *et al.*, 2014). Karier protean mengacu pada kontrak seseorang dengan diri sendiri, bukan dengan organisasi, sehingga sebagai individu mengambil tanggung jawab aktif untuk mengelola dan mengubah jalur karier mereka (Enache *et al.*, 2012).

Karier Protean terdiri dari beragam atau berbagai pengalaman seseorang dalam pendidikan, pelatihan, bekerja di beberapa organisasi, dan perubahan bidang pekerjaan (Enache *et al.*, 2012). Individu Protean memiliki sendiri pilihan karier pribadinya dan tujuan pemenuhan dirinya merupakan elemen integratif dalam kehidupannya. Konsekuensinya, kriteria keberhasilan kariernya adalah keberhasilan psikologis (Hall *et al.*, 2017). Konsisten dengan pernyataan Gubler *et al.* (2014) bahwa karier protean berbeda dari karier tanpa batasan dalam hal penekanan pada substansi. Model karier Protean menekankan motif individu sebagai

penggerak arah karier individu, sedangkan model tanpa batas berusaha untuk menjelaskan bagaimana individu mengelola kemajuan karier mereka di beberapa struktur organisasi (Supeli dan Creed, 2016).

Penelitian karier Protean mengalami kemajuan dalam pemahaman terhadap komitmen organisasional (Çakmak-Otluoğlu, 2012), masa transisi pensiun (Kim dan Beehr, 2017), kepribadian dan hasil karier (Herrmann *et al.*, 2015), mengatasi pengangguran (Waters *et al.*, 2014), dan orientasi tujuan pembelajaran (Lin, 2015). Jumlah penelitian karier protean telah mengalami peningkatan (Hall *et al.*, 2017), sejak Briscoe *et al.* (2006) mempublikasikan pengukuran sikap karier Protean berdasarkan dua dimensi karier Protean, yaitu didorong oleh nilai-nilai internal individu (sebagai panduan dan ukuran keberhasilan karier individu) dan pengarahan diri (kemandirian dalam manajemen karier individu). Pengarahan diri sendiri memungkinkan individu memainkan peran independen yang dipandu oleh nilai-nilai diri, dalam mengelola perilaku kerja dengan mobilitas dan fleksibilitas tinggi dalam melintasi batas organisasi, departemen, dan fungsional (Gubler *et al.*, 2014).

Studi mengenai konsepsi karier Protean telah terhalang oleh kecenderungan peneliti yang melihat karier Protean sebagai manifestasi paradigma karir kontemporer yang umum (Baruch dan Vardi, 2016), kurangnya kejelasan konseptual tentang makna yang berbeda dari konstruksi (Gubler *et al.*, 2014), dan hubungan pada dimensi pengukurannya. Meskipun literatur empiris karier Protean telah berkembang, tetapi memiliki beberapa keterbatasan yaitu, (1) literatur penelitian karier seringkali tidak memberikan definisi secara jelas mengenai pengertian orientasi, sikap, dan konsep karier Protean (Rodrigues *et al.*, 2019; Abessolo *et al.*, 2017a; Kim dan Beehr, 2017). Sehingga muncul perbedaan definisi konseptual karier protean. (2) penggunaan istilah yang kurang tepat, misalnya menggunakan istilah konsep dan orientasi, atau sikap dan orientasi, bahkan menyebutkan

sikap, orientasi, dan konsep dalam satu penulisan atau penelitian (Okurame dan Fabunmi, 2014).

Penelitian karier protean telah didominasi oleh tema pengukuran orientasi karier protean (Herrmann *et al.*, 2015), sikap karier protean (Briscoe *et al.*, 2006), dan konsep karier protean (Gubler *et al.*, 2014). Dalam mengembangkan skala pengukuran sikap karier Protean menyatakan bahwa meskipun memiliki kemiripan dengan orientasi karier Protean, tetapi fakta bahwa konstruksi pengukuran sikap karier Protean tampaknya bervariasi di seluruh tahap karier, dan menyiratkan kemungkinan bahwa konstruk Protean memang sikap, bukan sifat kepribadian atau perbedaan individual. Karier Protean merupakan pola pikir karier atau sikap yang mencerminkan bakat Protean terhadap *self-directness* pengembangan karier pribadi, dan terhadap penentuan pilihan karier (Hall *et al.*, 2017). Meskipun Briscoe *et al.* (2006) menyatakan bahwa konstruk karier Protean merupakan sikap, tetapi dalam kesimpulannya mereka memperdebatkan, apakah orientasi Protean dapat diwakili oleh indikator sikap. Disamping itu Hall *et al.* (2017) menyatakan bahwa karier Protean adalah proses motivasi yang menyeluruh. Oleh karena itu, perdebatan tersebut mendorong penulis untuk mengeksplorasi apakah perdebatan mengenai pengukuran karier protean disebabkan oleh beragamnya definisi konseptual karier protean? Sejak skala pengukuran karier protean dikembangkan, seruan untuk melakukan pengembangan konseptual terhadap pengukuran karier Protean masih disarankan oleh beberapa peneliti (Hall *et al.*, 2017; Gubler *et al.*, 2014).

Sampai saat ini, belum ada penelitian yang membedakan orientasi, sikap, dan konsep karier protean secara kritis dan konseptual. Konseptualisasi karier protean bukan merupakan kebenaran yang absolut (Gubler *et al.*, 2014). Argumen peneliti adalah konseptualisasi karier protean yang tepat berguna untuk menjelaskan fenomena karier protean. Untuk memastikan apakah orien-

tasi, sikap, dan konsep karier merupakan konsep yang sama atau berbeda, dan mengembangkan model pengukuran karier protean yang valid, maka peneliti mengadopsi teori kognitif sosial karier yang dikembangkan oleh Lent *et al.* (2016). Teori kognitif sosial karier menjelaskan bahwa pilihan orang dan tujuan kinerja (atau karier) dipengaruhi oleh efikasi diri dan harapan hasil individu (Lent *et al.*, 2016). Efikasi diri dan harapan hasil mengenai aktivitas tertentu membantu membentuk minat karier (yaitu pola suka atau tidak suka dalam kaitannya dengan tugas yang relevan dengan karier).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi definisi konseptual pengukuran karier protean, dan mengembangkan model pengukuran karier protean berdasarkan hasil evaluasi definisi konseptual karier protean yang baru. Peneliti percaya bahwa perbedaan pengukuran antara sikap, orientasi, konsep, dan kemungkinan integrasi ketiganya, diharapkan menghasilkan teori dan penelitian yang lebih baik. Konsepsi mengenai sikap, orientasi, dan konsep karier protean diharapkan saling mempengaruhi satu sama lain sampai tingkat tertentu dalam pengalaman kerja seseorang. Namun, hal itu dapat mempengaruhi perilaku dengan cara yang berbeda. Oleh karenanya, peneliti berharap bahwa sikap, orientasi, dan konsep karier protean adalah konsepsi yang berbeda namun berkorelasi. Peneliti berharap bahwa eksplorasi dimensi baru karier protean dapat menjadi dasar yang kuat. Ketika melakukan tinjauan terhadap literatur protean untuk mengembangkan penelitian konseptual dan empiris dimasa depan.

## TINJAUAN TEORETIS

### Definisi Konseptual Karier Protean

Definisi telah menjadi inspirasi bagi para peneliti karier untuk mengembangkan pengukuran karier protean (Waters *et al.*, 2014). Penulis secara konsisten mengadopsi definisi awal karier protean yang dikemukakan Hall pada tahun 1976 (Waters *et al.*, 2014). Karier protean adalah sebuah proses

yang dikelola orang, bukan organisasi. Inti proses adalah peran pengarahan diri dan sentralitas nilai-nilai intrinsik individu (Hall *et al.*, 2017). Sedangkan, tujuan akhir karier protean adalah kesuksesan psikologis (kebahagiaan keluarga dan kedamaian hati), perasaan bangga dan prestasi pribadi yang berasal dari pencapaian tujuan terpenting seseorang dalam hidup (Okurame dan Fabunmi, 2014). Karier protean adalah sebuah perspektif perkembangan karier yang ditandai dengan adanya (Hall *et al.*, 2017), (1) pergeseran tanggung jawab terhadap kemajuan karier dari organisasi ke individu karyawan. Karier protean menekankan kebebasan individu dan pertumbuhan sebagai nilai inti. Individu karier protean belajar secara terus-menerus dan mengantisipasi tantangan kerja dalam mengejar jalur karier. Dalam penelitian empiris, terdapat tiga pendekatan yang sering diperdebatkan namun digunakan untuk mengukur karier protean, yaitu orientasi (Baruch, 2014), sikap (Briscoe *et al.*, 2006), dan konsep karier protean (Gubler *et al.*, 2014).

Orientasi karier protean didefinisikan oleh Briscoe *et al.* (2006) sebagai pola pikir atau sikap yang merupakan ciri individu protean. Kemudian, Baruch (2014) mendefinisikan orientasi karier protean sebagai sikap atau pola pikir individu dengan kecenderungan-kecenderungan yang bersifat agenik dan protean (yaitu, diarahkan sendiri dan didorong oleh nilai-nilai diri). Seseorang dianggap memiliki orientasi karier protean saat menampilkan nilai-nilai diri dan pengarahan. Orang disarankan untuk menggunakan nilai-nilai internal diri yang memberikan panduan dan pengukuran keberhasilan untuk karier individu (Briscoe *et al.*, 2006). Nilai-nilai ini berfungsi sebagai kompas internal yang diikuti individu, daripada bertindak berdasarkan faktor ekstrinsik seperti penawaran uang, promosi, dan pekerjaan dari luar (Okurame dan Fabunmi, 2014). Kemudian, orientasi karier protean memerlukan pengarahan diri dalam mengelola karier dirinya. Artinya, seseorang perlu menjadi adaptif dalam berkinerja dan

memenuhi tuntutan belajar (Grimland *et al.*, 2012). Oleh karena itu, orang-orang yang mengikuti karier protean memiliki dorongan untuk belajar secara terus menerus dan mencari tantangan kerja (Denisova *et al.*, 2020).

Waters *et al.* (2014) mengembangkan dua kategori pengukuran mewakili orientasi protean, yaitu manajemen karier mandiri dan ekspresi nilai-nilai pribadi sebagai mekanisme keputusan karier. Operasionalisasi alternatif orientasi karir protean telah dikembangkan beberapa peneliti. Orientasi karir protean sebagai jejaring sosial dan pencarian informasi atau memiliki kebutuhan yang tinggi untuk keseimbangan kerja dan kehidupan (Direnzo *et al.*, 2015). Dalam sebuah studi mengenai kesuksesan karier para seniman di Australia, Bridgstock (2007) telah melakukan upaya inovatif dengan mendefinisikan enam tema orientasi karir protean sebagai terdiri dari motivasi internal yang kuat, pengarahan diri sendiri, proaktif, ketahanan dan kemampuan beradaptasi, keterbukaan terhadap peluang karier, citra diri yang positif, dan orientasi *interpersonal* yang positif.

Sikap karier protean merupakan sikap yang mencerminkan bakat protean terhadap pengarahan diri dalam pengembangan karier pribadi, dan terhadap penentuan pilihan karier yang didasarkan pada nilai pribadi dan bukan nilai organisasi (Briscoe *et al.*, 2012). Artinya, individu yang memiliki sikap karier protean bermaksud menggunakan nilai-nilai mereka sendiri (didorong oleh nilai) untuk memandu karir mereka dan mengambil peran independen dalam mengelola perilaku kerja mereka (mengarahkan diri sendiri). Berdasarkan aspek proteanisme, sikap karier ditandai oleh ketergantungan pada pembuatan rencana dan keputusan karier, sikap proaktif, keinginan untuk mencari perubahan, dan keinginan untuk mengambil tindakan (Briscoe *et al.*, 2006). Karakteristik sikap karir protean yang pertama adalah pengarahan diri sendiri, yaitu sejauh mana seseorang mengekspresikan pengendalian dan tanggung jawab atas

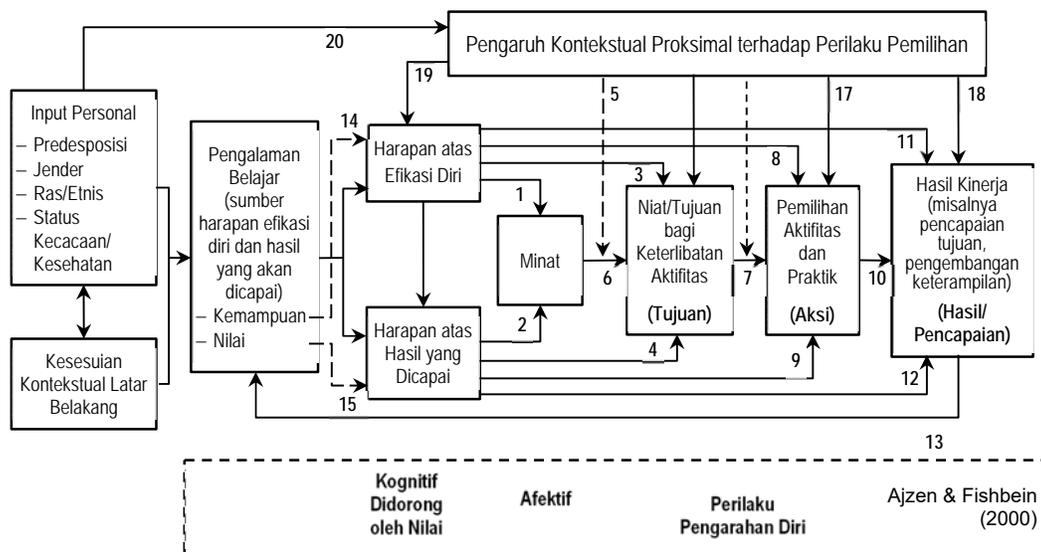
karirnya sendiri (Li, 2018). Karakteristik kunci kedua dari sikap karier protean adalah sifat yang didorong oleh nilai-nilai (*being value-driven*). Didorong oleh nilai mencerminkan sejauh mana individu membuat keputusan karir yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka sendiri, daripada didorong oleh imbalan obyektif atau nilai-nilai orang lain (Li, 2018). Meskipun nilai-nilai itu sendiri dipandang sebagai keyakinan yang bertahan lama, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa sejauh mana individu memilih untuk mengekspresikan nilai-nilai dirinya melalui kata-kata, tindakan, dan perilakunya dapat berubah seiring waktu dan situasi (Katz dan Kahn, 2015). Nilai-nilai secara selektif disembunyikan, ditekan, dan diadakan dalam berbagai aspek perilaku tempat kerja.

Individu yang memiliki sikap karier protean sangat didorong oleh nilai, sehingga mereka cenderung memilih untuk mengungkapkan nilai-nilai mereka secara aktif dan teratur melalui tindakan, perilaku, dan pilihan karier mereka. Gergely dan Pierog (2016) mengemukakan bahwa nilai adalah keyakinan pribadi tentang gaya hidup apa yang tepat. Sistem nilai seseorang adalah nilai-nilainya berdasarkan kepentingannya, relative tahan lama, disortir berdasarkan hirarki dan sesuai dengan kepentingan individu untuk menentukan perilakunya. Artinya, nilai memiliki tugas motivasi, yaitu memotivasi pencapaian tujuan yang memadai, sehingga nilai-nilai diri penting untuk membangun dan mengklarifikasi identitas seseorang. Dengan cara yang sama, para ahli teori seperti Bandura (dalam Paciello *et al.*, 2013), berpendapat bahwa seseorang mengekspresikan nilai-nilai yang konsisten dengan identitas menjadi sangat penting untuk menjaga kesehatan psikologis. Individu secara aktif mengejar tujuannya sesuai dengan nilai-nilai pribadi. Mereka memantau perilaku mereka dan menilai tindakan mereka berdasarkan standar moral dan keadaan yang dirasakan mereka sendiri, mengatur perilaku mereka dengan mengantisipasi konsekuensi yang mungkin terjadi.

Menurut Lin (2015), mengembangkan sikap karier protean penting bagi individu untuk membuat pilihan karier yang mengarah pada kesuksesan karier subyektif. Sebagai suatu sikap, konsepsi karier protean disusun untuk menetapkan dasar bagi inisiatif manajemen karier individu yang mungkin mencakup pengembangan pembelajaran tentang diri sendiri (memperoleh wawasan karier) dan mengambil inisiatif praktis untuk mengelola karier seseorang. Briscoe *et al.* (2006) melakukan pengembangan skala terkait dengan sikap karier protean yang mengukur manajemen karier self-directed dan value-driven, yang kemudian disebut *Protean Career Attitude* (PCA). Beberapa peneliti telah menggunakan PCA untuk mengukur sikap karir protean (Lin, 2015; Briscoe *et al.*, 2012; Cao *et al.*, 2013).

Konsep karier protean merupakan konsep yang mengacu pada konsep teoretis karier protean menurut Hall (1996) bahwa ... *the protean career is a process which the person, not the organization, is managing.* Artinya, karier protean bukan apa yang terjadi pada seseorang dalam satu organisasi. Konsisten

dengan definisi awal Hall (1996), maka Gubler *et al.* (2014) menyatakan bahwa konsep karier protean adalah sebuah proses pengelolaan karier yang dilakukan individu, bukan organisasi. Singkatnya, karier protean dibentuk lebih oleh individu daripada oleh organisasi, dan dapat diarahkan kembali dari waktu ke waktu untuk memenuhi kebutuhan individu. Konsep karier protean untuk mengintegrasikan karier protean ke dalam persepsi karyawan terhadap kontrak psikologis antara mereka dan organisasinya. Konsep karier protean menurut Kuron *et al.* (2015) fokus pada nilai-nilai dan perilaku aktor karier. Cao *et al.* (2013) menggambarkan individu yang memiliki konsep karier protean adalah individu yang mampu dan mau beradaptasi dengan situasi baru untuk berkembang dalam lingkungan di mana otonomi, pengarahan diri sendiri, dan perilaku proaktif dianggap semakin penting. Konsep karir protean menekankan peran agensi individu, sehingga konsep karir protean menawarkan otonomi dan kebebasan bagi individu dengan tingkat identitas dan kemampuan beradaptasi yang tinggi



Gambar 1

Model Teori Kognitif Sosial Karier Protean – Manajemen Diri Karier

Sumber: Lent dan Brown, 2013; Brown dan Lent dalam Patton dan McMohan, 2014

### Perspektif Teori Kognitif Sosial Karier

Pekerjaan dan jalur perkembangan karier seseorang dipengaruhi oleh banyak variabel, termasuk atribut pribadi mereka (minat, kemampuan, nilai-nilai), pengalaman belajar, sosialisasi, sumber daya, peluang, dan hambatan yang diberikan oleh lingkungan mereka. Jalur pekerjaan tidak ditempa oleh salah satu dari atribut tersebut, melainkan oleh interaksi yang kompleks di antara mereka. Proses pengembangan karier berlangsung selama beberapa periode kehidupan, seperti persiapan untuk bekerja (pendidikan dan pelatihan), masuk kerja, penyesuaian untuk bekerja, dan melepaskan diri dari pekerjaan. Teori karir kognitif sosial (Lent *et al.*, 2016) adalah pendekatan yang relatif baru untuk memahami perilaku pendidikan dan pekerjaan. Teori kognitif sosial ditujukan pada proses yang digunakan orang untuk membantu mengarahkan karier dan perilaku pendidikan mereka sendiri dalam konteks yang beragam.

Perspektif teori kognitif sosial karier, menjelaskan bahwa pilihan orang dan tujuan kinerja (atau karier) dipengaruhi oleh efikasi diri dan harapan hasil individu (Lent *et al.*, 2016). Dalam model minat (lihat gambar 1), efikasi diri dan harapan hasil mengenai aktivitas tertentu membantu membentuk minat karier (yaitu pola suka atau tidak suka dalam kaitannya dengan tugas yang relevan dengan karier). Saat minat muncul, bersama dengan efikasi diri (jalur 3) dan harapan hasil (jalur 4) mendorong niat atau tujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan keterlibatan seseorang dalam aktivitas tertentu (jalur 6). Tujuan pada gilirannya meningkatkan kemungkinan praktik aktivitas (jalur 7). Pada akhirnya praktik aktivitas memunculkan pola pencapaian kinerja tertentu yang baik atau buruk (jalur 10), sehingga membantu merevisi efikasi diri dan harapan hasil dalam putaran umpan balik yang berkelanjutan (13). Proses dasar tersebut terjadi berulang-ulang dan terus-menerus sebelum masuk kerja, atau dalam proses evaluasi terhadap pekerjaannya. Sehingga, minat (gambar 1) menjadi bagian

penting dalam proses afeksi yang dirasakan seseorang, apakah orang suka atau tidak suka dengan tugas-tugas yang relevan dengan kariernya.

Disamping minat, teori kognitif sosial karier (TKSK) mempertimbangkan kemampuan dan nilai individu (jalur 14 & 15), sebagai sumber efikasi diri dan harapan hasil yang dapat mempengaruhi akuisisi dan modifikasi minat melalui efikasi diri (jalur 1) dan harapan hasil (jalur 2). Nilai-nilai yang berhubungan dengan karier terkandung dalam konsep TKSK mengenai harapan hasil (jalur 15). Nilai secara tradisional diukur sebagai preferensi orang untuk kondisi kerja atau penguat tertentu (misalnya, status, penghargaan, otonomi). Harapan hasil diukur dengan keyakinan orang mengenai pemenuhan nilai-nilai internal mereka melalui aktivitas atau pekerjaan tertentu. Nilai didefinisikan sebagai prinsip-prinsip yang memandu kehidupan manusia dalam pemilihan dan evaluasi perilaku (Schwartz, 2012). Liao *et al.* (2012) mengemukakan bahwa nilai kerja adalah seperangkat keyakinan yang tahan lama. Nilai-nilai kerja mencerminkan kebutuhan pribadi, jenis pekerjaan atau preferensi lingkungan individu. Nilai-nilai kerja juga memandu perilaku kerja individu dapat mendikte tujuan dan pilihan pekerjaan mereka. Hasil penelitian Liao *et al.* (2012) menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja berhubungan secara positif dengan sikap kerja (seperti, keterlibatan kerja dan komitmen kerja)

### METODE PENELITIAN

*Review* literatur dalam tulisan ini dilakukan terhadap artikel karier protean yang telah diterbitkan dalam jurnal interdisipliner internasional tingkat 1, 2, dan 3 antara tahun 1992 sampai dengan 2018. Penulis menggunakan kata kunci karier protean, orientasi karier protean, sikap karier protean, dan konsep karier protean dalam pencarian artikel. Pencarian tersebut menghasilkan 118 artikel, beberapa kriteria pengecualian dilakukan untuk mendapatkan artikel yang fokus pada pembahasan orientasi, sikap, dan

konsep karier protean. Pertama, penulis hanya menggunakan kriteria pencarian orientasi, sikap, dan skala karier protean yang telah dipublikasikan. Kedua, artikel yang menyebutkan karier protean secara singkat tetapi fokus pada konstruksi karier lain telah dihapus. Tinjauan menghasilkan 34 artikel yang konsisten menggunakan istilah ‘orientasi, sikap, dan konsep’ dalam pengukuran karier protean.

Untuk memperjelas perbedaan atau persamaan ketiga ukuran, maka penulis selanjutnya melakukan evaluasi terhadap definisi ketiga konstruk secara terpisah untuk memastikan apakah ketiga konstruk adalah konstruk yang sama atau berbeda. Penulis berharap bahwa hasil evaluasi ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penulis untuk mengembangkan model pengukuran karier protean. Penulis berharap, model pengukuran tersebut berkontribusi

pada pengayaan pengukuran karier protean, mengingat masih terbatasnya literatur orientasi, sikap, dan konsep karier protean.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

*Review* literatur dalam konsepsi dan pengukuran konstruk karier protean. Berdasarkan 34 artikel yang secara konsisten menggunakan pengukuran orientasi, sikap, dan karier protean, penulis mengindikasikan tidak konsistennya penggunaan istilah dalam mengukur konstruk yang ingin diukur. Misalnya, tabel 1 pada poin 1, penulis menunjukkan bahwa skala sikap karier protean digunakan untuk mengukur orientasi karier protean. Selanjutnya, penulis memberikan revidi integratif berdasarkan penelitian konseptual karier protean. Peneliti mengevaluasi persamaan dan perbedaan konsepsi orientasi, sikap, dan konsep karier protean (lihat tabel 2).

**Tabel 1**  
**Pengukuran Karier Protean dalam Penelitian Sebelumnya**

No	Pengukuran	Dimensi yang dikembangkan	Mengukur OKP	Mengukur SKP	Mengukur KKP
1	Skala sikap karier protean (SSKP) - Briscoe <i>et al.</i> (2006)	- <i>Self-directed Value driven</i> (nilai kontribusi kepada masyarakat & nilai pribadi menjaga keseimbangan kerja-keluarga)	Briscoe <i>et al.</i> (2012); Forstenlechner dan Baruch (2013); Waters <i>et al.</i> (2014); Okurame dan Fabunmi (2014); Babalola dan Bruning (2015); Rahim dan Siti-Rohaida (2015); Rodrigues <i>et al.</i> (2015); Drenzo <i>et al.</i> (2015); Supeli dan Creed (2016); Kaspi-Baruch (2016); Rojewski <i>et al.</i> (2017); Abessolo <i>et al.</i> (2017a); Rahim (2017); Kim dan Beehr (2017); Kostal dan Wiernik (2017); Nishanthi dan Kailaspathy (2018); Stauffer <i>et al.</i> (2019); Rodrigues <i>et al.</i> (2019); Redondo <i>et al.</i> (2021) → 22 artikel	Briscoe dan Gubler <i>et al.</i> (2014) (2009); Lin (2015) → 2 artikel	→ 1 artikel

2	Skala ProtA ( <i>Protean Attitude</i> )- Baruch dan Quick (2007)	- 9 item pandangan karier protean. - 4 item pandangan karier tradisional	Agarwala (2008); Herrmann <i>et al.</i> (2015) → 2 artikel	Baruch dan Lavi- Steiner (2015) → 1 artikel
3	Skala orientasi karier protean (SOKP)- Baruch (2014)	- <i>Self-directed</i> - <i>Value driven</i>	Direnzo <i>et al.</i> (2015) → 1 artikel	Baruch <i>et al.</i> (2016) → 1 artikel Andresen <i>et al.</i> (2015) → 1 artikel
4	SSKP-Versi pendek dari Briscoe <i>et al.</i> (2006)-Porter <i>et al.</i> (2016)	- <i>self-directed</i> (4 item) - <i>value-driven</i> (3 item)	Steiner <i>et al.</i> (2019) → 1 artikel	
5	Skala protean-Pentingnya Granrose dan Baccili (2006)	kesejahteraan protean: <i>Work</i> dan <i>non work</i>	1 artikel	Granrose dan Baccili (2006) → 1 artikel

Sumber: revidi literatur

**Tabel 2**  
**Perbedaan Konseptual Orientasi, Sikap, dan Konsep Karier Protean**

No	Konstruk	Definisi konseptual	Peneliti
1	Orientasi karier protean	- Orientasi karier protean adalah sikap atau pola pikir individu dengan kecenderungan-kecenderungan yang bersifat agenik dan protean (didorong oleh nilai diri dan diarahkan sendiri). - Diukur dengan 2 dimensi: didorong oleh nilai-nilai diri dan pengarahannya sendiri (unidimensional)	Baruch (2014)
2	Sikap Karier Protean	- Karier protean sebagai pola pikir karier yang mencerminkan bakat protean terhadap <i>self-directedness</i> dalam pengembangan karier pribadi dan terhadap penentuan pilihan karier yang didasarkan pada nilai pribadi dan bukan nilai organisasi. - Diukur dengan 2 dimensi: didorong oleh nilai-nilai diri dan pengarahannya sendiri (multidimensional)	Hall (1996); Briscoe dan Hall, (2006), Briscoe <i>et al.</i> (2006)
3	Konsep Karier Protean	- Konsep karier protean adalah konsep yang mengacu pada konsep teoretis karier protean yang awalnya didefinisikan oleh Hall (1976). - Hall (1976) menyatakan bahwa .... <i>the protean career is a process which the person, not the organization, is managing</i> - Diukur dengan 2 dimensi: didorong oleh nilai-nilai diri (identitas 7 <i>Being value-driven</i> ) dan pengarahannya sendiri ( <i>adaptabilitas &amp; being self-directed</i> ), (multidimensional)	Gubler <i>et al.</i> (2014)

Sumber: revidi literatur

Tabel 2 memperlihatkan adanya perbedaan dalam definisi konseptual karier protean. Meskipun orientasi dan sikap karier protean sama-sama menggunakan istilah sikap, namun penulis mengidentifikasi bahwa definisi konseptual sikap karier protean lebih mencerminkan ukuran sikap, yaitu sikap individu. Merujuk pada penelitian Briscoe *et al.* (2006), bahwa secara konseptual sikap karier protean merupakan pola pikir yang mencerminkan bakat protean terhadap pengarahannya dalam pengembangan karier pribadi, dan terhadap penentuan pilihan karier yang didasarkan pada nilai pribadi. Berdasarkan pertimbangan proses pemikiran kognitif dan afektif penting yang terkait dengan keputusan karier individu Appelbaum *et al.* (2012), maka penulis berpendapat bahwa dalam definisi sikap karier protean versi Briscoe *et al.* (2006), terkandung penilaian evaluatif individu atas pilihan dan perkembangan karier mereka sendiri yang dipandu oleh nilai-nilai internal individu. Artinya, individu yang memiliki sikap protean adalah individu dengan bakat protean (kognitif) menggunakan nilai-nilai (aspek kognitif) internal, akan bertekad atau berniat (perilaku) untuk membimbing karier mereka (perilaku), dan berperan secara independen dalam mengelola atau mengarahkan diri pada perilaku kerja atau karier mereka (aspek perilaku).

Sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa (Robbin dan Judge, 2013). Artinya, sikap individu protean adalah pernyataan evaluatif individu mengenai kariernya, yang tercermin dalam pertanyaan, 'apakah anda mengikuti panduan sendiri, ketika perusahaan meminta anda melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai anda?' dan 'apakah anda bergantung pada diri sendiri untuk menggerakkan karier anda ke depan?'

Sikap dalam komponen karier memiliki tiga komponen (Jain, 2014), yaitu komponen kognitif (yaitu seperangkat keyakinan

mengenai karier), komponen afektif atau evaluasi (yaitu perasaan mengenai apa yang akan menjadi karier yang baik), dan komponen perilaku (yaitu kecenderungan untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu).

Orientasi karier protean, menurut penulis lebih mengarah pada perbedaan individual. Hal ini terlihat dari definisi Baruch (2014), bahwa orientasi karier sebagai pola pikir individu dengan kecenderungan yang bersifat agenic dan protean. Herrmann *et al.* (2015) menyatakan bahwa orientasi karier protean adalah perbedaan individual yang paling penting dalam tahapan karier dan berhubungan secara positif dengan hasil kerja dan karier yang menguntungkan. Sedangkan Briscoe *et al.* (2006) menyatakan bahwa sikap terhadap karier protean bukan merupakan perbedaan individual.

Berbeda dengan definisi konseptual sikap dan orientasi karier protean, Gubler *et al.* (2014) mendefinisikan karier protean sebagai konsep, dengan menyatakan bahwa konsep karier protean mengacu pada teori dasar karier protean yang awalnya didefinisikan oleh Hall. Konsep karier protean secara konseptual didefinisikan sebagai motif individu untuk mengikuti jalur karier tertentu (Gubler *et al.*, 2014), atau motivasi internal yang disediakan oleh nilai-nilai intrinsik seseorang yang mendorong sumber-sumber agentic seseorang. Dengan kata lain, konsep karier protean adalah motivasi untuk keputusan karier seseorang (Hall *et al.*, 2017).

Berdasarkan analisis perbedaan konseptual ketiga pengukuran karier protean, maka selanjutnya penulis melakukan eksplorasi terhadap dimensi yang digunakan untuk mengukur setiap pengukuran konstruk karier protean. Asumsi penulis bahwa, apabila ketiga pengukuran karier protean secara konseptual berbeda, maka apakah dimensi yang digunakan untuk mengukurnya bisa sama (yaitu, didorong oleh nilai diri dan pengarahannya diri)? Eksplorasi ini didasarkan pada simpulan Briscoe *et al.* (2006) ketika mengembangkan skala sikap karier protean, bahwa penelitian masa depan perlu meng-

eksplorasi, apakah orientasi karier protean dapat diwakili oleh ukuran sikap?

Berdasarkan tabel 1, penulis menyimpulkan bahwa ketiga pengukuran karier protean memiliki karakteristik kompleksitas konstruk yang berbeda. Secara umum, berdasarkan kompleksitasnya, konstruk dapat dikelompokkan ke dalam konstruk unidimensional dan konstruk multidimensional (Purwanto, 2014). Penulis, mengindikasikan bahwa sikap dan konsep karier protean merupakan konstruk multidimensional. Hal ini disebabkan karena konstruk sikap karier protean tidak berhubungan langsung dengan item-itemnya, namun berhubungan dengan kedua dimensinya, yaitu dimensi didorong oleh nilai diri dan pengarahan diri. Kemudian, konsep karier protean berhubungan dengan dimensi didorong oleh nilai diri (diukur dengan identitas dan *being value-driven*) dan pengarahan diri (diukur dengan adaptabilitas dan *being self-directed*). Sedangkan, orientasi karier protean adalah konstruk yang bersifat unidimensional, karena aitem-aitemnya berhubungan secara langsung dengan konstruk orientasi karier protean. Meskipun karakteristik kompleksitas ketiga ukuran berbeda, tetapi dimensi yang digunakan untuk mengukur ketiga pengukuran adalah sama, yaitu dimensi didorong oleh nilai-nilai individu dan pengarahan diri.

Simpulan penulis berdasarkan analisis diatas adalah, ketiga pengukuran memiliki definisi konseptual yang berbeda. Ketiga pengukuran memiliki dimensi yang sama, yaitu didorong oleh nilai individu dan pengarahan diri. Berdasarkan ketidaksesuaian antara definisi konseptual dan dimensi yang digunakan dalam ketiga pengukuran karier protean (yaitu orientasi, sikap, dan konsep), maka penulis mengadopsi teori kognitif sosial karier dan teori konservasi sumber daya untuk menjelaskan aspek individu dalam mencapai tujuan perkembangan (atau pilihan) karier protean. Konsep yang tepat diperlukan untuk merumuskan teori yang baik, tetapi kita membutuhkan teori yang baik untuk sampai pada konsep yang tepat (Suddaby, 2014).

### **Perspektif Teori Kognitif Sosial Karier dalam Definisi Konseptual Sikap Karier Protean**

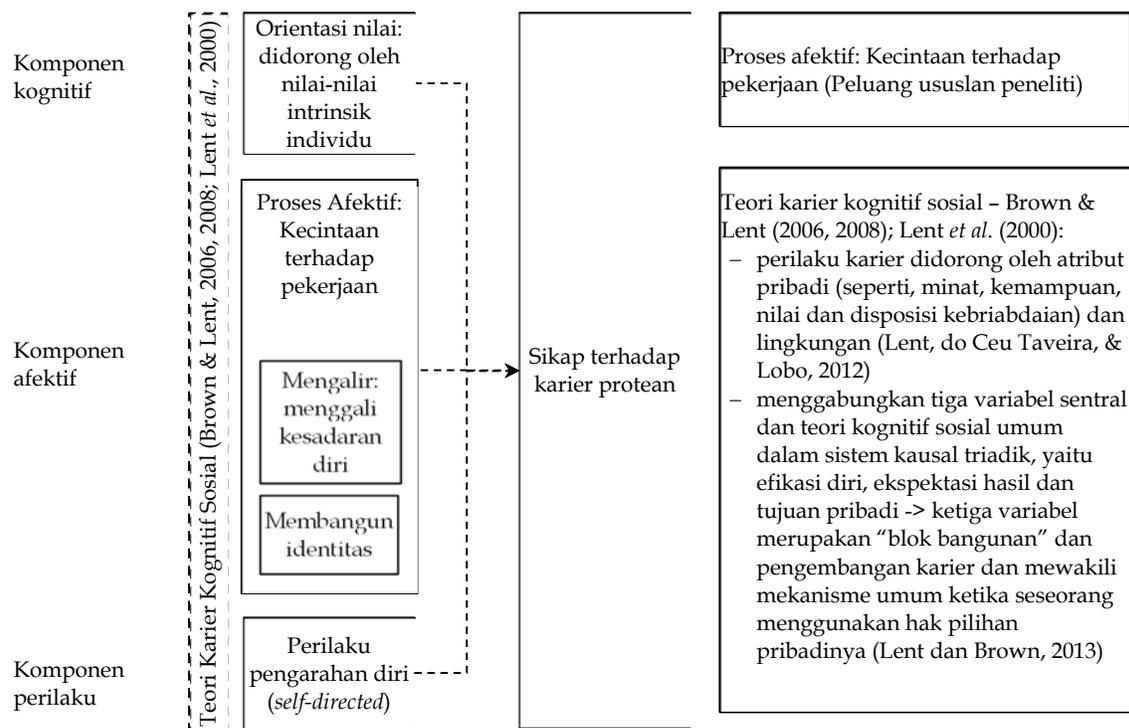
Secara keseluruhan, teori kognisi sosial karier memberikan gagasan kepada penulis, dalam mengembangkan pemahaman terhadap penyusunan definisi konseptual karier protean. Peneliti mengembangkan gagasan bahwa karier protean merupakan sikap terhadap pengelolaan kariernya, terkait dengan aspek kognitif yaitu orientasi nilai-nilai diri. Minat (gambar 2) sebagai bagian penting dalam proses afeksi yang dirasakan seseorang, apakah orang suka atau tidak suka dengan tugas-tugas yang relevan dengan kariernya. Perilaku pengarahan diri sebagai perilaku karier individu untuk mengelola kariernya, yang merupakan bagian dari komponen perilaku. Nilai internal individu yang merupakan sumber harapan hasil, yang berperan sebagai prinsip yang memandu kehidupan individu (Liao *et al.*, 2012) dalam pemilihan dan evaluasi perilaku (Schwartz, 2012). Menurut Fenning dan May (2013), individu akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri mereka. Nilai kerja adalah bagian inti dari konsep diri dan, oleh karena itu, kemungkinan menentukan pilihan karier. Waters *et al.* (2014) mendefinisikan didorong oleh nilai sebagai nilai-nilai internal individu (bukan nilai-nilai organisasi), yang memberikan panduan dan ukuran keberhasilan karier individu (Waters *et al.*, 2014). Berdasarkan TKSK maka penulis menyimpulkan bahwa, didorong oleh nilai diri merupakan dimensi sikap karier protean sebagai bagian dari komponen kognitif.

Kemudian, dimensi kedua sikap karier protean adalah pengarahan diri. Perilaku pengarahan diri mengacu pada independensi seseorang dari pengawasan atau pengaruh eksternal. Lebih khusus lagi, dalam konteks orientasi karier protean, pengarahan diri sendiri mewakili tanggung jawab seseorang (Waters *et al.*, 2014) dan peran agen pribadi terhadap keputusan dan tindakan karier mereka (Zhang *et al.*, 2015). Pengarahan diri sendiri dapat memfasilitasi perkem-

bangun panggilan kerja seorang protean (Zhang *et al.*, 2015). Konsisten dengan pendapat tersebut, pengarahannya pada gambar 2 merupakan komponen perilaku (jalur 7) dalam bentuk perilaku mandiri dalam pengelolaan karier individu. Hasil penelitian (Hirschi, 2014) menunjukkan bahwa pengarahannya karier berhubungan secara positif dengan kepuasan karier. Sebagaimana dinyatakan Waters *et al.* (2014), bahwa individu mengarahkan sendiri karier mereka dalam mengejar kesuksesan psikologis.

Minat sebagai aspek afeksi merupakan komponen penting dalam eksplorasi karier (gambar 2), yaitu membantu individu mengeksplorasi rasa suka dan tidak suka terhadap tugas dan pekerjaan yang relevan dalam kariernya, sehingga menggerakkan perilaku pengarahannya diri individu (komponen perilaku). Komponen afeksi (minat) dalam skala sikap karier protean belum terlihat secara jelas, sehingga perlu dieksplorasi lebih mendalam untuk mengembangkan pengukuran sikap karier protean.

Usulan Kerangka konseptual pengukuran sikap terhadap karier protean dalam tulisan ini dituangkan dalam kerangka konseptual pengukuran sikap terhadap karier protean (lihat gambar 2) mengadopsi teori kognitif sosial karier – manajemen diri karier (Brown dan Lent, 2020), yang berbagi teori dengan teori *broaden* dan *build* yang dikembangkan oleh (Fredrickson, 2013). DeVellis dan Thorpe (2021) menyatakan bahwa teori membantu menjelaskan fenomena yang akan diukur, sehingga menggunakan teori yang relevan perlu dipertimbangkan sebelum mengembangkan skala. Teori kognitif sosial karier-manajemen diri karier menjelaskan proses perilaku karier, karena pengembangan karier adalah proses yang berlangsung selama beberapa periode kehidupan individu, misalnya, pencarian pekerjaan, pengambilan keputusan atau eksplorasi karier, kemajuan karier, negosiasi pekerjaan transisi, dan peran pengaturan diri (Brown dan Lent, 2020).



Gambar 2

**Kerangka Konseptual Pengukuran Sikap terhadap Karier Protean**

Sumber: *reviu literatur*

### **Orientasi Nilai-Nilai Internal Individu**

Nilai-nilai individu dalam teori kognitif sosial karier merupakan sumber efikasi diri dan harapan hasil. Sehingga nilai-nilai yang berhubungan dengan karier terkandung dalam konsep teori kognitif sosial karier mengenai harapan hasil. Nilai secara tradisional diukur sebagai preferensi orang untuk kondisi kerja atau penguat tertentu (misalnya, status, penghargaan, otonomi). Harapan hasil diukur dengan keyakinan orang mengenai pemenuhan nilai-nilai internal mereka melalui aktivitas atau pekerjaan tertentu. Nilai didefinisikan sebagai prinsip yang memandu kehidupan manusia (Liao *et al.*, 2012) dalam pemilihan dan evaluasi perilaku (Schwartz, 2012). Dalam perspektif karier protean, maka individu akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan nilai diri protean (sebagai bagian dari konsep diri seseorang). Fenning dan May (2013) menyatakan bahwa dalam pendekatan ruang hidup, individu akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan konsep dirinya.

Peneliti mengadopsi definisi karier protean sebagai sikap terhadap karier yang dibentuk oleh orientasi nilai-nilai individu (lihat gambar 2), artinya nilai-nilai internal individu memberikan panduan dan ukuran kesuksesan bagi karier individu. Sehingga, dalam pengelolaan kariernya, nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai 'kompas internal' yang diikuti individu (daripada bertindak berdasarkan faktor ekstrinsik seperti penawaran uang, promosi, dan pekerjaan dari luar: Waters *et al.* (2014) untuk bertindak mengarahkan (pengarahan diri) kariernya secara mandiri (komponen perilaku).

Ketika nilai berfungsi sebagai kompas internal, maka individu melibatkan proses peninjauan terhadap nilai-nilai diri mereka ketika akan bertindak atau menentukan sikap. Menurut Lo Presti *et al.* (2018), orang yang memiliki orientasi karier protean sangat menghargai nilai (misalnya, nilai-nilai protean: otonomi dan pertumbuhan), sehingga secara aktif mengungkapkan dan mengekspresikan nilai-nilai mereka melalui tindakan dan pilihan karier (Waters *et al.*,

2014). Orientasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (<https://kbbi.web.id>) adalah pandangan yang mendasari pikiran, perhatian atau kecenderungan. Artinya, orientasi nilai-nilai internal individu melibatkan proses peninjauan pandangan dan keyakinan (nilai-nilai diri) untuk menentukan sikap terhadap karier protean. Berdasarkan gagasan tersebut, penulis berpendapat (gambar 2) bahwa didorong oleh nilai-nilai internal merupakan bagian dari orientasi nilai protean (sebagai komponen kognitif).

Sebagai komponen kognitif, orientasi nilai-nilai internal individu merupakan komponen yang berhubungan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, atau persepsi pendapat, kepercayaan. Artinya, orientasi nilai-nilai protean melibatkan proses berpikir, dengan menekankan pada nilai-nilai internal yang diyakini (rasionalitas) individu protean. Dalam bisang karier, beberapa ahli teori karier mengungkapkan bahwa nilai menggabungkan beberapa teori karier untuk kerangka yang lebih *integrative* dalam memahami pengambilan keputusan karier (Bullock-Yowell *et al.*, 2012). Abessolo *et al.* (2017b) menyatakan bahwa nilai kerja (nilai individu) penting untuk menjelaskan alasan mengapa individu protean merasa puas dengan tempat kerja, karier, dan tujuan karier yang ingin dicapai.

Pengembangan karier bukan hanya usaha kognitif, tetapi juga afektif, karena dalam proses pengembangan karier seringkali muncul berbagai peristiwa afeksi unik yang berpeluang menghambat (eksternal dan internal) pilihan, perubahan, dan pertumbuhan (Lent dan Brown, 2013) individu. Misalnya, kondisi sosial dan ekonomi mendorong atau menghambat jalur karier tertentu untuk orang-orang tertentu. Sehingga reaksi afektif akan mempengaruhi proses berpikir rasional seseorang.

Reaksi afeksi dalam sikap karier protean berpeluang muncul, karena karier protean merupakan karier yang terbentang sepanjang rentang hidup seseorang dan melibatkan eksplorasi karier yang berkelanjutan. Sehingga, dalam proses eksplorasi karier

yang berkelanjutan, individu protean berpeluang menghadapi sejumlah peristiwa afektif unik yang akan menyebabkan berbagai macam emosi ditempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Bagaimana individu protean sebagai *agents of their own career destinies* menghadapi peristiwa unik tersebut?

### **Kecintaan terhadap Pekerjaan**

Dalam analisis ini, teori karier kognitif sosial berbagi dengan teori broaden dan build mengenai perasaan positif dari (Fredrickson, 2013). Dalam aliran psikologi positif ‘perasaan bersyukur’ seperti dinyatakan oleh Fredrickson (2013) akan memperluas pembelajaran positif, yang pada gilirannya membangun optimisme, yang membuat seseorang merasa baik. Tujuan kesejahteraan psikologis dapat dicapai, ketika individu mengembangkan perasaan positif, seperti kesukaan atau kecintaan terhadap pekerjaan untuk menemukan potensi diri (sebagai bentuk makna adaptif yang berkembang dalam diri seseorang) yang akhirnya dapat berkembang.

Menurut Fredrickson (2013) perasaan positif dapat menuntun atau mengarahkan individu ke pemikiran dan mode perilaku tertentu (misalnya, pengarahan diri) yang berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan pribadi, meskipun seseorang mengalami masa-masa sulit dalam kehidupannya. Perasaan positif telah diidentifikasi sebagai memfasilitasi pendekatan perilaku dan melanjutkan tindakan (Cacioppo dan Cacioppo, 2014). Berdasarkan perspektif tersebut, maka pengalaman perasaan positif mendorong individu terlibat aktif dengan lingkungan mereka dan mengambil bagian dalam aktivitas (Fredrickson, 2013), misalnya aktivitas kerja. Perasaan (psikologi) positif dapat meningkatkan fungsi individu dan kolektif, kesejahteraan psikologis, dan kesehatan fisik (Fredrickson, 2013). Tetapi untuk memanfaatkan kekuatan psikologi positif, orang perlu memahami bagaimana dan mengapa ‘kebaikan’ itu penting. Sebagaimana dikatakan oleh (Muja dan Appelbaum, 2012) bahwa, pikiran

rasional dan emosional (perasaan) yang kompleks berkontribusi pada pengejaran tujuan karier. Bentuk dan fungsi sebagian perasaan positif, adalah kegembiraan (*joy*), minat (*interest*), kepuasan, dan cinta akan memperluas repertoar pemikiran-tindakan sesaat individu (Fredrickson, 2013). Kegembiraan memicu dorongan untuk bermain, minat memicu dorongan untuk mengeksplorasi, kepuasan memicu dorongan untuk menikmati dan berintegrasi, dan cinta memicu siklus berulang dari setiap dorongan (kegembiraan, minat, kepuasan, dan cinta) dalam hubungan yang aman. Sehingga konsekuensi dari pola pikir yang diperluas tersebut, yaitu dengan memperluas repertoar pemikiran-tindakan sesaat seseorang baik melalui permainan, eksplorasi, atau aktivitas serupa, maka emosi positif mendorong penemuan tindakan baru dan kreatif, ide dan ikatan sosial, yang pada gilirannya membangun sumber daya pribadi (Yeo dan Frederiks, 2011) individu (mulai dari sumber daya fisik, intelektual, sosial, dan psikologis). Sehingga, sumber daya pribadi pada akhirnya berfungsi sebagai cadangan yang dapat ditarik untuk meningkatkan keberhasilan dan kelangsungan hidup (Fredrickson, 2013).

Berdasarkan argumentasi mengenai rasa cinta terhadap pekerjaan atau ‘kecintaan terhadap pekerjaan’, maka penulis mengusulkan bahwa rasa cinta terhadap pekerjaan bagi individu protean merupakan sarana untuk mengembangkan eksplorasi pribadi dalam menemukan tindakan-tindakan kerja yang baru dan kreatif ‘yang mengarahkan dirinya’ untuk mencapai kesejahteraan psikologis sebagai tujuan karier individu protean. Menurut penulis, rasa cinta (sebagai bentuk perasaan positif) terhadap pekerjaan memampukan individu dalam menghadapi peristiwa-peristiwa afeksi dalam kehidupannya, khususnya dalam eksplorasi karier. Sebagaimana dikatakan (Fredrickson, 2013), kecintaan atau ‘rasa cinta’ terhadap pekerjaan merupakan sarana untuk mengembangkan eksplorasi pribadi dalam menemukan tindakan-tindakan kerja yang mengarahkan

dirinya (dalam karier protean adalah tindakan pengarahan diri) untuk mencapai kesejahteraan psikologis sebagai tujuan individu protean. Kesejahteraan psikologis menurut adalah hasil yang diinginkan seseorang karena memperoleh manfaat dari hasil tersebut, terlepas dari kejadian eksternal yang terjadi (Briscoe *et al.*, 2012).

Dalam literatur psikologi, terdapat beragam definisi berbagai macam jenis cinta antarpribadi (misalnya, romantis, penyayang /altruistik), yang menyebutkan kasih sayang, keterikatan, keintiman, kepedulian, kerinduan yang kuat, gairah, dan sebagainya, tergantung pada jenis cinta (Mayseless dan Keren, 2014). Demikian pula, para peneliti keterikatan (*attachment*) memandang hubungan cinta romantis dan pekerjaan produktif sebagai ekspektasi perkembangan normative di masa dewasa. Namun, ada alasan kuat bahwa konseptualisasi cinta antarpribadi tersebut tidak dapat diterapkan secara langsung pada 'cinta terhadap pekerjaan'. Penulis berpendapat bahwa cinta terhadap pekerjaan perlu dikonseptualisasikan dengan dibangun atas pemahaman yang mendalam tentang bagaimana individu mengalaminya dalam kaitannya dengan pengalaman menjalani pekerjaannya. Seligman (dalam Fredrickson, 2013) menggambarkan konsep 'mengalir' atau aliran (*flow*) sebagai pengalaman motivasi puncak, yang membuat hidup layak dijalani sehingga kegembiraan (*joy*), kesukaan (*contentment*), rasa bersyukur (*gratitude*), dan cinta (*love*) dalam aliran kehidupan seseorang merupakan perasaan positif yang dapat menjelaskan makna adaptif (diperlukan individu protean) yang berkembang dalam diri seseorang.

### Kesadaran diri

Rasa bersyukur (sebagai bentuk perasaan positif) dapat memperluas pembelajaran positif yang dapat membangun optimisme individu (Fredrickson, 2013). Individu protean adalah individu yang memiliki kesadaran diri tinggi membangun optimisme untuk mengarahkan diri pada perilaku karier protean (Herrmann *et al.*, 2015). Kemampuan

untuk mengarahkan karier seseorang, tergantung pada kesadaran diri yang dapat ditingkatkan melalui mekanisme pembelajaran relasional. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penilaian Kembali kognitif yang lebih efektif akan lebih ekspresif dalam memodifikasi perilaku dan indeks fisiologis dari emosi dan *outcomes* afektif yang lebih adaptif (Hendricks dan Buchanan, 2016).

### Membangun Identitas Diri

Dalam konteks karier protean, ketika individu protean mengejar karier protean, mereka perlu mengembangkan kesadaran diri (Hall *et al.*, 2017) dan membangun identitas diri untuk mengembangkan rasa cinta pada pekerjaan. Rasa cinta pada pekerjaan dapat memicu seseorang untuk melakukan eksplorasi, integrasi tugas dan tanggungjawab terhadap perkembangan karier, sehingga mendorong penemuan tindakan baru dan kreatif yang mengarah pada pencapaian keberhasilan dan keseimbangan kelangsungan hidup (Fredrickson, 2013). Identitas karier memberikan representasi mengenai '*who I am*' atau '*who I want to be*' di tempat kerja, yang menyatukan pengalaman dan aspirasi karier yang sering kali beragam. Identitas karier mirip dengan konstruksi identitas peran, identitas pekerjaan, dan identitas organisasi yang mengarah pada bagaimana orang mendefinisikan diri mereka sendiri dalam konteks pekerjaan tertentu. Identitas mewakili mekanisme keagenan dalam pengembangan karier. Identitas dipengaruhi oleh kesiapan karier, dan dihubungkan dengan berbagai *outcomes* yang berhubungan dengan karier dan kesejahteraan. Identitas karier merupakan stimulus utama terhadap persepsi *employability* seseorang (misalnya, pencapaian) dan juga berhubungan dengan alasan yang lebih baik mengenai karier masa depan (Praskova *et al.*, 2015).

Identitas karier, bagaimanapun melibatkan pemahaman masa lalu dan masa kini seseorang dan memberikan arah ke masa depan seseorang. Meskipun Yost dan

Plunkett (2014), menyatakan bahwa relevansi dan pentingnya masa lalu, sekarang, dan masa depan cenderung berubah selama perjalanan hidup. Artinya, identitas karier bukanlah jumlah dari pengalaman (kerja), tetapi asimilasi pengalaman ke dalam struktur yang bermakna atau berguna (Meijers dan Lengelle, 2012).

Sifat afeksi dari identitas karier membantu memfasilitasi dan mengidentifikasi peluang karier. Disamping itu, dinamisme dunia kerja membuat model peran karier yang dapat ditiru dengan aman menjadi lebih sedikit (Meijers dan Lengelle, 2012). Identitas karier mengacu pada pemahaman individu tentang siapa mereka dan siapa yang mereka inginkan dalam konteks pekerjaan. Identitas karier dibentuk sebagian oleh sosialisasi. Orang-orang yang memiliki identitas karier yang kuat akan mencari peluang untuk lebih memperkuat atau mengklarifikasi identitas (Helens-Hart, 2019). Identitas karier memberikan kompas bagi individu menjadi komponen motivasi untuk kemampuan kerja. Artinya rasa cinta pada pekerjaan mendorong peran 'agen' individu protean untuk memupuk perasaan positif dalam diri dan pekerjaan mereka. Perasaan positif merupakan sarana untuk mencapai pertumbuhan dan peningkatan kesejahteraan psikologis dan fisik dari waktu ke waktu.

Saat ini masih sedikit penelitian mengenai kecintaan terhadap pekerjaan. Sehingga untuk penelitian mendatang perlu menguji model pengukuran karier protean tersebut pada sampel individu yang berada pada usia dewasa menengah yang telah melihat proses eksplorasi dalam minat karier sebagai proses afeksi. Orang lebih puas ketika pengalaman emosional mereka di tempat kerja lebih positif daripada negatif.

Schwaba *et al.* (2019) menyatakan bahwa tingkat keterbukaan yang stabil memprediksi sedikit hasil atau cinta terhadap pekerjaan, perbedaan individu dalam perubahan keterbukaan berhubungan dengan komitmen *romantic* yang tertunda dan beberapa hasil karier. Selain itu, ada perbedaan yang signifikan antara aspek keterbukaan, yaitu

minat intelektual sangat terkait dengan hasil Pendidikan, sedangkan minat estetika dan ketidakkonvensionalan memprediksi motivasi karier nontradisional.

### **Pengarahan diri**

Perilaku pengarahan diri sendiri adalah perilaku manajemen karier yang diarahkan sendiri oleh individu (Briscoe *et al.*, 2012). Dalam manajemen karier yang diarahkan sendiri, maka individu mendorong pertumbuhan kariernya melalui strategi manajemen karier yang independen. Oleh karena itu, menurut Hall *et al.* (2017), orang-orang yang mengikuti karier protean diusulkan untuk belajar secara terus menerus dan mencari tantangan kerja. Briscoe *et al.* (2006) menyatakan bahwa, pengarahan diri sendiri merupakan kemandirian individu dalam mengelola kariernya, artinya individu memiliki kemampuan beradaptasi dalam kinerja dan tuntutan pembelajaran. Pengarahan diri memungkinkan individu memainkan peran independen, dalam mengelola perilaku kerja dengan mobilitas dan fleksibilitas tinggi dalam melintasi batas organisasi, departemen, dan fungsional (Briscoe *et al.*, 2006; Gubler *et al.*, 2014). Seperti telah dijelaskan pada alinea sebelumnya, bahwa mode perilaku pengarahan diri kemungkinan digerakkan oleh perasaan positif 'cinta' individu terhadap pekerjaan (Fredrickson, 2013).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Beberapa simpulan penting yang muncul dari tinjauan penulis mengenai perspektif teori kognitif sosial karier untuk memahami karier protean. Pertama, berdasarkan teori kognitif sosial karier, penulis mengidentifikasi bahwa ukuran karier protean adalah sikap, yaitu sikap individu terhadap pilihan dan perkembangan kariernya untuk mencapai kesejahteraan hidup (seperti, kesuksesan psikologis, prestasi, dan penguasaan diri). Temuan ini konsisten dengan pandangan Briscoe *et al.* (2006) bahwa sikap karier protean sebagai sikap umum individu terhadap karier yang mencerminkan perasaan agen pribadi individu, dalam menge-

lola karier secara proaktif dan pengarahannya diri yang didorong oleh nilai-nilai pribadi dan evaluasi kesuksesan karier berdasarkan kriteria keberhasilan subyektif. Sikap yang ditampilkan seseorang merupakan hasil dari proses berpikir (*kognitif*), merasa (*afektif*), dan pemilihan motif-motif tertentu (*perilaku*) sebagai reaksi terhadap obyek.

Kedua, tulisan ini memperkenalkan dimensi kecintaan terhadap pekerjaan berdasarkan definisi konseptual karier protean, untuk mengukur sikap karier protean. Secara khusus, teori kognitif sosial karier berbagi dengan *broaden and build* maka penulis mengidentifikasi bahwa dimensi didorong oleh nilai diri dan pengarahannya diri adalah komponen pembentuk sikap. Meskipun karier protean menggunakan metafora dewa Proteus, namun penulis merasa perlu untuk menggunakan perspektif teori. Konsep yang tepat diperlukan untuk merumuskan teori yang baik, tetapi teori yang baik dibutuhkan untuk sampai pada konsep yang tepat (Suddaby, 2014). Temuan ini memberi peluang terhadap penelitian mendatang untuk mengembangkan pengukuran sikap karier protean yang valid berdasarkan lensa teori kognitif sosial karier dengan mempertimbangkan faktor kontekstual.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agarwala, T. 2008. Factors Influencing Career Choice of Management Students in India. *Career Development International* 13(4): 362-376.
- Andresen, M., T. Biemann, dan M. W. Pattie. 2015. What Makes them Move Abroad? Reviewing and Exploring Differences between Self-Initiated and Assigned Expatriation. *The International Journal of Human Resource Management* 26(7): 932-947.
- Abessolo, M., A. Hirschi, dan J. Rossier. 2017a. Work Values Underlying Protean and Boundaryless Career Orientations. *Career Development International* 22(3): 241-259. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167>.
- Abessolo, M., J. Rossier, dan A. Hirschi. 2017b. Basic Values, Career Orientations, and Career Anchors: Empirical Investigation of Relationships. *Frontiers in Psychology* 8(SEP): 1-11.
- Appelbaum, S. H., S. Habashy, J. L. Malo, dan H. Shafiq. 2012. Back to the Future: Revisiting Kotter's 1996 Change Model. *Journal of Management Development* 31(8): 764-782.
- Arthur, M. B. 2014. The Boundaryless Career at 20: Where do We Stand, and Where can We Go? *Career Development International* 19(6): 627-640.
- Babalola, O. dan N. S. Bruning. 2015. Examining the Relationship between Individual Perceptions of Control and Contemporary Career Orientations. *Personnel Review* 44(3): 346-363.
- Baruch, Y. dan J. C. Quick. 2007. Understanding Second Careers: Lessons from a Study of US Navy Admirals. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, the University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management* 46(4): 471-491.
- Baruch, Y. 2014. The Development and Validation of a Measure for Protean Career Orientation. *International Journal of Human Resource Management* 25(19): 2702-2723.
- Baruch, Y. dan O. Lavi-Steiner. 2015. The Career Impact of Management Education from an Average-Ranked University: Human Capital Perspective. *Career Development International* 20(3): 218-237.
- Baruch, Y. dan Y. Vardi. 2016. A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management* 27(2): 355-372.
- Baruch, Y., A. L. Humbert, dan D. Wilson. 2016. The Moderating Effects of Single vs Multiple-Grounds of Perceived-Discrimination on Work-Attitudes: Protean Careers and Self-Efficacy Roles in Explaining Intention-to-Stay. *Equality, Diversity and Inclusion* 35(3): 232-249.
- Bridgstock, R. S. 2007. Success in the

- Protean Career: a Predictive Study of Professional Artists and Tertiary Arts Graduated. *Dissertation*. Queensland University of Technology. Queensland, Australia.
- Briscoe, J. P. dan L. M. Finkelstein. 2009. The “New Career” and Organizational Commitment: Do Boundaryless and Protean Attitudes Make a Difference? *Career Development International* 14(3): 242–260. <https://doi.org/10.1108/13620430910966424>.
- Briscoe, J. P. dan D. T. Hall. 2006. The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior* 69(1): 4–18.
- Briscoe, J. P., D. T. Hall, dan R. L. Frautschy DeMuth. 2006. Protean and Boundaryless Careers: an Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior* 69(1): 30–47.
- Briscoe, J. P., S. C. Henagan, J. P. Burton, dan W. M. Murphy. 2012. Coping with an Insecure Employment Environment: The Differing Roles of Protean and Boundaryless Career Orientations. *Journal of Vocational Behavior* 80(2): 308–316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>.
- Brown, S. D. dan R. W. Lent. 2020. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.
- Bullock-Yowell, E., S. P. Katz, R. C. Reardon, dan G. W. Peterson. 2012. The Roles of Negative Career Thinking and Career Problem-Solving Self-Efficacy in Career Exploratory Behavior. *Professional Counselor* 2(2): 102–114.
- Cacioppo, J. T. dan S. Cacioppo. 2014. Social Relationships and Health: The Toxic Effects of Perceived Social Isolation. *Social and Personality Psychology Compass* 8(2): 58–72.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. 2012. Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Perceived Supervisor Support. *Journal of Vocational Behavior* 80(3): 638–646.
- Cao, L., A. Hirschi, dan J. Deller. 2013. The Positive Effects of a Protean Career Attitude for Self-Initiated Expatriates: Cultural Adjustment as a Mediator. *Career Development International* 18(1): 56–77. <https://doi.org/10.1108/13620431311305953>.
- Denisova, A., P. Cairns, C. Guckelsberger, dan D. Zendle. 2020. Measuring Perceived Challenge in Digital Games: Development & Validation of the Challenge Originating from Recent Gameplay Interaction Scale (CORGIS). *International Journal of Human Computer Studies* 137(December 2019): 102383.
- DeVellis, R. F. dan C. T. Thorpe. 2021. *Scale Development: Theory and Applications* (Fifth edit). Sage publications Ltf. USA.
- Direnzo, Greenhaus, dan Weer. 2015. Relationship between Protean Career Orientation and Work-Life Balance: a Resource Perspective. *Journal of Organizational Behavior* 36(4): 538–560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>.
- Enache, M., I. González, D. Castillo, dan O. Lordan. 2012. Protean and Boundaryless Career Attitudes Scale: Spanish Translation and Validation. *Intangible Capital* 8(1): 1–16. <https://doi.org/10.3926/ic.309>.
- Enache, M., J. M. Sallan, P. Simo, dan V. Fernandez. 2011. Examining the Impact of Protean and Boundaryless Career Attitudes upon Subjective Career Success. *Journal of Management and Organization* 17(4): 460–474.
- Fenning, B. E. dan L. N. May. 2013. “Where there is a will, there is an A”: Examining the Roles of Self-Efficacy and Self-Concept in College Students’ Current Educational Attainment and Career Planning. *Social Psychology of Education* 16(4): 635–650.
- Forstenlechner, I. dan Y. Baruch. 2013. Contemporary Career Concepts and Their Fit for the Arabian Gulf Context: a Sector Level Analysis of Psychological

- Contract Breach. *Career Development International* 18(6): 629-648.
- Fredrickson, B. L. 2013. Positive Emotions Broaden and Build. *Advances in Experimental Social Psychology* 47: 1-53.
- Gergely, E. dan A. Pierog. 2016. Motivation, Values, and Career Research among University Students. *Annals of the University of Oradea Economic Science Series* 25(1): 933-943.
- Granrose, C. S. dan P. A. Baccili. 2006. Do Psychological Contracts Include Boundaryless or Protean Careers? *Career Development International* 11(2): 163-182.
- Grimland, S., E. Vigoda-Gadot, dan Y. Baruch. 2012. Career Attitudes and Success of Managers: The Impact of Chance Event, Protean, and Traditional Careers. *International Journal of Human Resource Management* 23(6): 1074-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560884>.
- Gubler, M., J. Arnold, dan C. Coombs. 2014. Reassessing the Protean Career Concept: Empirical Findings, Conceptual Components, and Measurement. *The Boundaryless Career* 35: S23-S40.
- Hall, D. T. 1996. *The Career is Dead-Long Live the Career : a Relational Approach to Careers* (1st ed.). Jossey-Bass Inc., Publishers. San Fransisco.
- Hall, D. T., J. Yip, dan K. Doiron. 2017. Protean Careers at Work : Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5(October): 129-156.
- Helens-Hart, R. 2019. The Employability Self-Assessment: Identifying and Appraising Career Identity, Personal Adaptability, and Social and Human Capital. *Management Teaching Review* 4(1): 6-13.
- Hendricks, M. A. dan T. W. Buchanan. 2016. Individual Differences in Cognitive Control Processes and Their Relationship to Emotion Regulation. *Cognition and Emotion* 30(5): 912-924.
- Herrmann, A., A. Hirschi, dan Y. Baruch. 2015. The Protean Career Orientation as Predictor of Career Outcomes: Evaluation of Incremental Validity and Mediation Effects. *Journal of Vocational Behavior* 88: 205-214.
- Hirschi, A. 2014. Hope as a Resource for Self-Directed Career Management: Investigating Mediating Effects on Proactive Career Behaviors and Life and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies* 15: 1495-1512.
- Jain, V. 2014. 3D Model of Attitude. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* 3(3): 1-12.
- Kamoche, K., L. Q. Siebers, A. Mamman, dan A. Newenham-Kahindi. 2015. The Dynamics of Managing People in the Diverse Cultural and Institutional Context of Africa. *Personnel Review* 44(3): 330-345.
- Katz, D. dan R. Kahn. 2015. The Social Psychology of Organizations. *Organizational Behavior 2: Essential Theories of Process and Structure*: 152-168.
- Kaspi-Baruch, O. 2016. Motivational Orientation as a Mediator in the Relationship between Personality and Protean and Boundaryless Careers. *European Management Journal* 34(2): 182-192.
- Kostal, J. W. dan B. M. Wiernik. 2017. A Meta-Analytic Investigation of Demographic Differences in Protean, Boundaryless, and Proactive Career Orientations. *Career Development International* 22(5): 520-545.
- Kim, M. dan T. A. Beehr. 2017. Directing Our Own Careers, but Getting Help from Empowering Leaders. *Career Development International* 22(3):fk 300-317.
- Kuron, L. K. J., S. T. Lyons, L. Schweitzer, dan E. S. W. Ng. 2015. Millennials' Work Values: Differences Across the School to Work Transition. *Personnel Review* 44(6): 991-1009.
- Lent, R. W. dan S. D. Brown. 2013. Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the

- Life Span. *Journal of Counseling Psychology* 60(4): 557-568.
- Lei, C., M. S. Hossain, M. I. Mostafiz, dan G. S. A. Khalifa. 2021. Factors Determining Employee Career Success in the Chinese Hotel Industry: a Perspective of Job-Demand Resources Theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 48: 301-311.
- Lent, R. W., I. Ezeofor, M. A. Morrison, L. T. Penn, dan G. W. Ireland. 2016. Applying the Social Cognitive Model of Career Self-Management to Career Exploration and Decision-Making. *Journal of Vocational Behavior* 93: 47-57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>.
- Li, Y. 2018. Linking Protean Career Orientation to Well-Being: The Role of Psychological Capital. *Career Development International* 23(2): 178-196. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2017-0132>.
- Liao, C. W., C. Y. Lu, C. K. Huang, dan T. L. Chiang. 2012. Work Values, Work Attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan. *African Journal of Business Management* 6(15): 5299-5318.
- Lin, Y. 2015. Are You a Protean Talent? The Influence of Protean Career Attitude, Learning-goal Orientation and Perceived Internal and External Employability. *Career Development International* 20(7): 753-772.
- Lo Presti, A., S. Pluviano, dan J. P. Briscoe. 2018. Are Freelancers a Breed Apart? The Role of Protean and Boundaryless Career Attitudes in Employability and Career Success. *Human Resource Management Journal* 28(3): 427-442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>.
- Maysel, O. dan E. Keren. 2014. Finding a Meaningful Life as a Developmental Task in Emerging Adulthood: The Domains of Love and Work Across Cultures. *Emerging Adulthood* 2(1): 63-73. <https://doi.org/10.1177/2167696813515446>.
- Meijers, F. dan R. Lengelle. 2012. Narratives at Work: The Development of Career Identity. *British Journal of Guidance & Counselling* 40(2): 157-176.
- Muja, N. dan S. Appelbaum. 2012. Cognitive and Affective Processes Underlying Career Change. *Career Development International* 17(7): 683-701. <https://doi.org/10.1108/13620431211283814>.
- Nishanthi, H. M. dan P. Kailasapathy. 2018. Employee Commitment: The Role of Organizational Socialization and Protean Career Orientation. *South Asian Journal of Human Resources Management* 5(1): 1-27.
- Okurame, D. E. dan R. Fabunmi. 2014. Protean and Boundaryless Careers: Exploring the Role of Mentoring and Gender in the Context of a Major African Country. *Career Development International* 19(1): 73-100. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0033>.
- Paciello, M., R. Fida, L. Cerniglia, C. Tramontano, dan E. Cole. 2013. High Cost Helping Scenario: the Role of Empathy, Prosocial Reasoning and Moral Disengagement on Helping Behavior. *Personality and Individual Differences* 55(1): 3-7.
- Patton, W. dan M. McMahon. 2014. *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Vol. 2. Springer.
- Praskova, A., P. A. Creed, dan M. Hood. 2015. Career Identity and the Complex Mediating Relationships between Career Preparatory Actions and Career Progress Markers. *Journal of Vocational Behavior* 87: 145-153.
- Purwanto, B. 2014. Beberapa Isu Pengukuran Konstruksi Dalam Riset. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 18(1): 1-4.
- Porter, C., S. E. Woo, dan J. Tak. 2016. Developing and Validating Short Form Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales. *Journal of Career Assessment* 24(1): 162-181.
- Robbin, S. P. dan T. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. (B. Pearson (ed.); 15th edition). Pearson.
- Rahim, N. B. dan M. Z. Siti-Rohaida. 2015. Protean Career Orientation and Career

- Goal Development: Do They Predict Engineer's Psychological Well-being? *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 172: 270-277.
- Rahim, N. B. 2017. Leveraging the Psychological Well-being among Malaysian Engineers: The Role of Protean Career Orientation and Career Strategy Implementation. *Jurnal Pengurusan* 49(1): 53-65.
- Rodrigues, R., D. Guest, T. Oliveira, dan K. Alfes. 2015. Who Benefits from Independent Careers? Employees, Organizations, or Both? *Journal of Vocational Behavior* 91: 23-34.
- Rojewski, J. W., C. Pisarik, dan H. Han. 2017. Classifications of College Students' Protean and Boundaryless Orientation to Work. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 17: 329-346.
- Rodrigues, R., C. L. Butler, dan D. Guest. 2019. Antecedents of Protean and Boundaryless Career Orientations: The Role of Core Self-Evaluations, Perceived Employability and Social Capital. *Journal of Vocational Behavior* 110: 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>.
- Redondo, R., P. Sparrow, dan G. Hernández-Lechuga. 2021. The Effect of Protean Careers on Talent Retention: Examining the Relationship between Protean Career Orientation, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Intention to Quit for Talented Workers. *The International Journal of Human Resource Management* 32(9): 2046-2069.
- Schwaba, T., R. W. Robins, E. Grijalva, dan W. Bleidorn. 2019. Does Openness to Experience Matter in Love and Work? Domain, Facet, and Developmental Evidence from a 24-year Longitudinal Study. *Journal of Personality* 87(5): 1074-1092.
- Schwartz, S. H. 2012. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture Online Readings in Psychology and Culture* 2(1): 1-20.
- Suddaby, R. 2014. Editor's Comments: Why Theory? *Academy of Management Review* 39(4): 407-411.
- Supeli, A. dan P. A. Creed. 2016. The Longitudinal Relationship between Protean Career Orientation and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention-to-Quit. *Journal of Career Development* 43(1): 66-80. <https://doi.org/10.1177/0894845315581686>.
- Steiner, R. S., A. Hirschi, dan M. Wang. 2019. Predictors of a Protean Career Orientation and Vocational Training Enrollment in the Post-School Transition. *Journal of Vocational Behavior* 112: 216-228.
- Stauffer, S. D., M. Abessolo, G. Zecca, dan J. Rossier. 2019. French-language Translation and Validation of the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales: Relationships to Proactive Personality, Career Adaptability, and Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment* 27(2): 337-357.
- Waters, L., J. P. Briscoe, D. T. Hall, dan L. Wang. 2014. Protean Career Attitudes during Unemployment and Reemployment: a Longitudinal Perspective. *Journal of Vocational Behavior* 84(3): 405-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>.
- Yeo, G. B. dan E. R. Frederiks. 2011. Cognitive and Affective Regulation: Scale Validation and Nomological Network Analysis. *Applied Psychology* 60(4): 546-575.
- Yost, P. R. dan M. M. Plunkett. (2014). Strategic Talent Management. In R. Silzer & B. Dowell (Eds.). *Strategic Talent Management*: 313-348. Jossey-Bass, an Imprint of Wiley. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139424585>.
- Zhang, C., A. Hirschi, A. Herrmann, J. Wei, dan J. Zhang. 2015. Self-directed Career Attitude as Predictor of Career and Life Satisfaction in Chinese Employees Calling as Mediator and Job. *Career Development International* 20(7): 703-716. <https://doi.org/DOI 10.1108/CDI-06-2015-0090>.