

PERAN INCREMENTAL VALIDITY SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH PROTEAN CAREER TERHADAP CAREER OUTCOME (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta)

Oleh:

¹Maulida Purwani Chusna*, ²Jati Waskito

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta, 57102

Email : B100200432@student.ums.ac.id¹, jw271@ums.ac.id²

*) Corresponding Author Email: B100200432@student.ums.ac.id

ABSTRACT

Individual orientations can differ due to personal tendencies in navigating careers and attitudes. Through this research, it was determined to set objectives to measure the influence of the role of incremental validity as a mediator on the influence of protean career on career outcomes. In the research, it was found through partial least square analysis measurements with a quantitative approach that a number of 100 students from the economics and business faculty at Muhammadiyah University of Surakarta were found as a sample of respondents who were then analyzed to obtain the results, namely Protean career had a positive and significant influence on incremental validity, Protean career had a positive influence and significant on career outcomes and Incremental validity as a mediator has a positive effect on protean career on career outcomes.

Keywords: *Protean Career, Incremental Validity, Career Outcome, Student*

ABSTRAK

Orientasi individu dapat berbeda karena adanya kecenderungan pribadi dalam menavigasi karir dan sikapnya. Melalui penelitian ini ditentukan dalam mengatur tujuan untuk mengukur pengaruh peran *incremental validity* sebagai pemediiasi pada pengaruh *protean career* terhadap *career outcome*. Dalam penelitian ditemukan melalui pengukuran analisa *partial least square* dengan pendekatan kuantitatif sehingga ditemukan sejumlah 100 mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Surakarta sebagai sampel responden yang kemudian dianalisa sehingga peroleh hasil yaitu *Protean career* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *incremental validity*, *Protean career* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *career outcome* dan *Incremental validity* sebagai pemediiasi berpengaruh positif pada *protean career* terhadap *career outcome*.

Kata kunci: Karir Protean, Validitas Tambahan, Hasil Karir, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Esensi "karir" telah berubah karena perubahan signifikan dalam lingkungan kerja perkembangan teknologi, persaingan global, struktur organisasi datar, mobilitas

profesional dan kurangnya kejelasan peran. Supeli & Creed (2015) berpendapat bahwa selain perubahan struktural tersebut, perubahan sikap masyarakat juga dapat diamati individu yang menginginkan kontrol lebih atas kemajuan karir. Pendekatan karir kontemporer seperti orientasi karir protean (OKP) mengambil alih pendekatan karir tradisional. Pendekatan karir tradisional yang mencerminkan lingkungan kerja yang stabil, struktur organisasi yang dapat diprediksi, dan kemajuan hirarkis yang berkembang dari seorang individu tampaknya tidak lagi memuaskan untuk menunjukkan berbagai pengalaman karir individu. Hall & Mirvis (1995) berpendapat bahwa orientasi karir protean adalah orientasi individu yang memungkinkan seseorang untuk menavigasi karirnya saat ini dan karir di masa depan. Bagaimana karir seseorang berkembang tergantung pada perencanaan dan kemauan individu untuk memajukan karirnya. Karena orientasi karir protean berarti menyelaraskan karir dengan nilai-nilai yang dimiliki untuk mencapai karir yang sukses, umumnya diasumsikan bahwa orientasi karir yang beragam memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. *Career Outcome* merupakan hasil yang akan didapatkan seseorang dalam menjalankan karirnya. Untuk menghasilkan hasil yang maksimal, tentu dibutuhkan perencanaan yang jelas seperti memiliki tujuan agar karir yang dijalankan sesuai dengan yang diinginkan. *Incremental Validity* penting untuk menambahkan konstruksi baru tanpa nilai tambah, terutama karena sikap kepribadian yang berbeda. Baruch & Quick (2007) telah melakukan studi empiris yang mendukung asumsi ini telah berulang kali menemukan hubungan positif antara orientasi protean dan peringkat subyektif keberhasilan kerja, seperti kepuasan kerja. Dalam literatur kontemporer, PCO dipahami sebagai awal dari karir yang sukses. Herman (2015) menunjukkan dalam penelitiannya korelasi positif antara PCO dan kepuasan kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh peneliti sebelumnya, jelas ada hubungan yang positif antara PCO dan kesuksesan karir. Sikap karir protean penting untuk kesuksesan karir seseorang. Individu dengan orientasi protean menetapkan tujuan yang sulit untuk diri mereka sendiri dan melakukan upaya ekstra untuk mencapai kesuksesan. Mereka menciptakan dan mempengaruhi keadaan di tempat kerja dengan cara yang meningkatkan prospek kesuksesan karir. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian tentang bagaimana peran *incremental validity* sebagai pemediasi pada pengaruh *protean career* terhadap *career outcome* pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Protean Career

Karir Protean adalah perspektif pengembangan karir yang dicirikan oleh Hall & Mirvis (1995) pengalihan tanggung jawab untuk kemajuan karir dari organisasi kepada individu karyawan. *Protean Career* menekankan kebebasan dan pertumbuhan individu sebagai nilai inti. Individu karier yang serba bisa terus belajar dan mengantisipasi tantangan profesional di sepanjang jalur karier. Latham (2016) menyatakan bahwa protean career merupakan keinginan yang muncul atas dapat mencapai karir yang ditujukan, seperti pada promosi, gaji ataupun pengetahuan dan keterampilan.

Incremental Validity

McIlroy & Barnett (2000) mendefinisikan Incremental Validity sebagai konsep kekuatan prediktif relatif yang sama bahwa suatu ukuran memiliki validitas inkremental sejauh itu meningkatkan kemampuan untuk memprediksi fenomena penting. Menurutnyanya incremental validity merupakan gambaran bonus atas sebuah proses dalam mencapai kesuksesan dengan melihat pada bentuk komitmen yang tercipta.

Career Outcome

Niyadupola & Esposito (2021) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses penemuan diri, eksplorasi dan pengambilan keputusan yang membentuk karir. Karir merupakan suatu kebutuhan yang harus terus menerus dikembangkan dalam diri seseorang untuk memotivasi dirinya serta mengembangkan bakat dan keterampilannya. Bentuk atas sebuah *career outcome* adalah mengenai perasaan senang atau gembira yang ditandai dengan kepuasan kerja, karir dan partisipasi.

Pengembangan Hipotesis

Protean Career terhadap Incremental Validity

Baruch & Quick (2007) mendefinisikan orientasi karir variabel sebagai sikap atau pola pikir seseorang yang menunjukkan kecenderungan bertindak dan beragam (yaitu mengarahkan diri sendiri dan didorong oleh nilai-nilai diri). Seseorang dianggap serba bisa berorientasi pada karier ketika mereka menunjukkan harga diri dan arahan, dalam penelitian yang dilakukan oleh Baruch & Quick (2007); De Vos & Soens (2008); Sullivan & Baruch (2009) bahwa protean career dapat mempengaruhi nilai kandungan incremental validity termasuk kepuasan kerja dan motivasi kerja

H1: *Protean career* berpengaruh positif terhadap *incremental validity*.

Protean Career terhadap Career Outcome

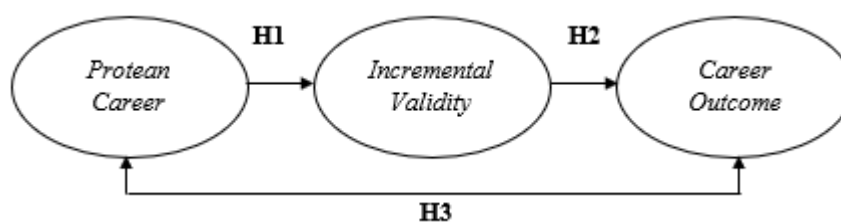
Perencanaan karir penting karena dengan perencanaan karir membuat seseorang untuk mempersiapkannya dan dapat menghilangkan stres dan kecemasan dalam mencari informasi pekerjaan dan mengambil keputusan tentang karir yang diinginkan. Noe (1996); Zikic & Klehe (2006) berpendapat bahwa pengembangan tujuan karir meliputi tujuan seperti promosi, kenaikan gaji dan pengembangan keterampilan orang di tempat kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Drenzo (2010) mengungkapkan bahwa *protean career* dapat memberikan nilai pengaruh yang sama terhadap *career outcome*

H2: *Protean career* berpengaruh positif terhadap *Career outcome*.

Protean Career terhadap Career Outcome melalui Incremental Validity

Menurut Lin (2015), mengembangkan pola pikir karir yang beragam penting bagi individu untuk membuat keputusan karir yang mengarah pada kesuksesan karir subjektif. Sebagai sikap, konsep karir protean diciptakan sebagai dasar inisiatif manajemen karir individu, yang dapat mencakup pengembangan keterampilan belajar mandiri (mendapatkan wawasan karir) dan terlibat dalam inisiatif manajemen karir praktis. Dalam penelitian Baruch & Quick (2007); De Vos & Soens (2008); Sullivan & Baruch (2009) mengungkapkan bahwa kandungan atas pengaruh *incremental validity* sebagai mediasi dapat meningkatkan pengaruh *protean career* terhadap *career outcome*

H3: *Protean career* berpengaruh positif terhadap *Career outcome* baik ada ataupun tidak dimediasi *incremental validity*



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan penyebaran secara kuantitatif melalui bentuk kuesioner yang disebar kepada mahasiswa universitas Muhammadiyah Surakarta, penyebaran sampling dilakukan melalui metode *purposive sampling* yaitu metode yang digunakan untuk disebar dengan meliputi kategori yang ditetapkan oleh peneliti. Melalui beberapa pertimbangan peneliti memutuskan penyebaran dilakukan kepada mahasiswa aktif fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Surakarta yang dibedakan mulai dari tahun angkatan 2018 sampai 2023. Diperoleh hasil sejumlah 100 responden yang kemudian akan dianalisa menggunakan uji *partial least square* meliputi metode penilaian *inner model* dan *outer model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

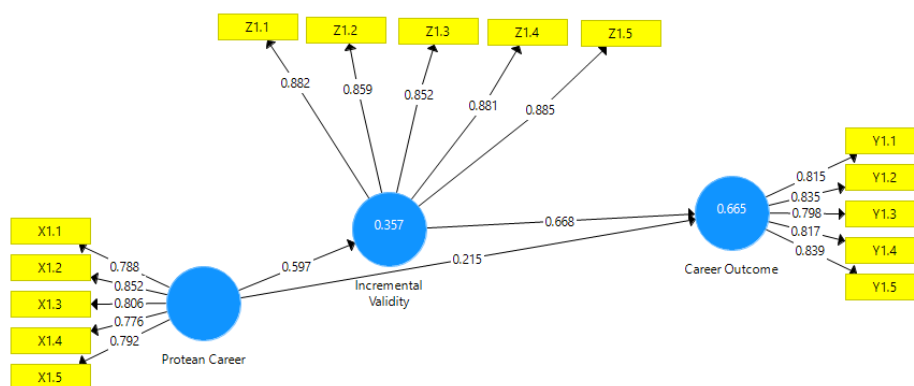
Tabel 1. Distribusi Karakteristik Respondensi Penelitian

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	57	57%
Perempuan	43	43%
Tahun Angkatan		
2018-2019	9	9%
2020-2021	66	66%
2022-2023	25	25%
Usia		
<20 Tahun	29	29%
21-22 Tahun	40	40%
>22 Tahun	31	31%
Program Studi		
Msnajemen	43	43%
Ilmu Ekonomi dan Pembangunan	25	25%
Akuntansi	32	32%
Total	100	100%

Sumber: Data terolah, 2024

Dapat dikatakan melalui penyajian data tabel 1 ditemukan bahwa penyebaran atas berdasarkan jenis kelamin tertinggi pada laki-laki sejumlah 57 orang atau 57%. Berdasarkan tahun angkatan tertinggi adalah pada tahun angkatan 2020-2021 dengan total 66 orang atau 66%, selanjutnya berdasarkan usia tertinggi pada 21-22 tahun sejumlah 40 orang atau 40%. Kemudian penyebaran berdasarkan program studi didapatkan bahwa program studi manajemen merupakan perolehan tertinggi sejumlah 43 orang atau 43%.

Pengukuran model outer



Gambar 2. Nilai Outer

Hasil atas pengukuran kemudian diolah dengan melakukan pengujian nilai atas convergent validity, meliputi pada proses pengukuran discriminant, reabilitas, dan multikolinieritas.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Nilai *Convergent Validity*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
X1.1	0.788	Valid
X1.2	0.852	Valid
X1.3	0.806	Valid
X1.4	0.776	Valid
X1.5	0.792	Valid
Y1.1	0.815	Valid
Y1.2	0.835	Valid
Y1.3	0.798	Valid
Y1.4	0.817	Valid
Y1.5	0.839	Valid
Z1.1	0.882	Valid
Z1.2	0.859	Valid
Z1.3	0.852	Valid
Z1.4	0.881	Valid
Z1.5	0.885	Valid

Sumber: Data terolah, 2024

Dalam penelitian yang dilakukan dan ditampilkan pada tabel 2 ditunjukkan bahwa nilai *outer loading* pada masing-masing variabel pengujian yang didapatkan adalah nilai yang lebih dari 0.7 sehingga dinyatakan bahwa setiap indikator pengujian bernilai valid dan layak untuk dilanjutkan pada uji pengukuran selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Nilai *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1	Career Outcome	0.912	Reliabel
2	Incremental Validity	0.941	Reliabel
3	Protean Career	0.901	Reliabel

Sumber: Data terolah, 2024

Dalam penelitian yang dilakukan dan ditampilkan pada tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel pengujian yang didapatkan adalah nilai yang lebih dari 0.7 sehingga dinyatakan bahwa setiap indikator pengujian bernilai valid dan layak untuk dilanjutkan pada uji pengukuran selanjutnya.

Uji Discriminant Validity

Tabel 4. Uji Nilai AVE

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
1	Career Outcome	0.674	Valid
2	Incremental Validity	0.760	Valid
3	Protean Career	0.645	Valid

Dalam penelitian yang dilakukan dan ditampilkan pada tabel 4 ditunjukkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) pada masing-masing variabel pengujian yang didapatkan adalah nilai yang lebih dari 0.5 sehingga dinyatakan bahwa setiap indikator pengujian bernilai valid dan layak untuk dilanjutkan pada uji pengukuran selanjutnya.

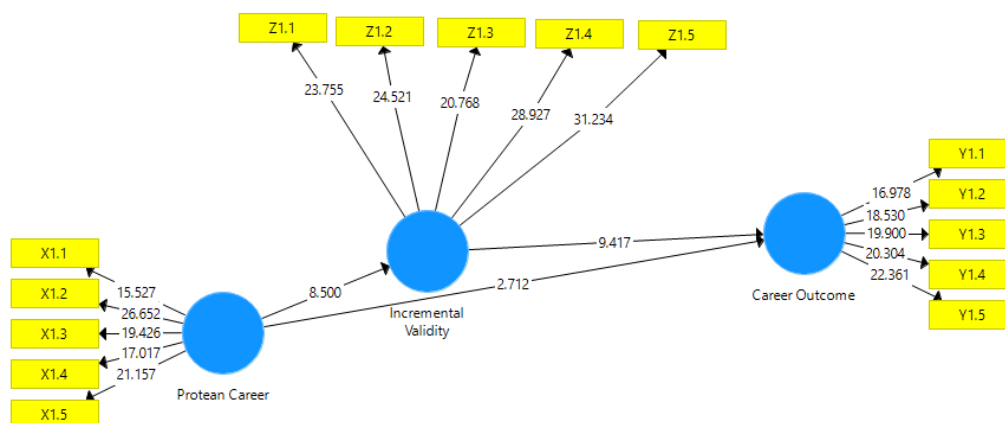
Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Nilai VIF

No	Variabel	Career Outcome	Incremental Validity
1	Career Outcome		
2	Incremental Validity	1.554	
3	Protean Career	1.554	1.000

Dalam penelitian yang dilakukan dan ditampilkan pada tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel pengujian yang didapatkan adalah nilai yang kurang dari 5 sehingga dinyatakan bahwa setiap indikator pengujian bernilai valid dan layak karena dalam pengujian tidak mengalami indikasi multikolinieritas.

Pengukuran Nilai Inner



Gambar 3. Inner Model

Hasil atas pengukuran kemudian diolah dengan melakukan pengujian nilai atas uji kebaikan, meliputi pada proses pengukuran *rsquare*, *qsquare*, dan *fsquare*.

Uji R-Square

Tabel 6. Uji Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adj.
Career Outcome	0.665	0.658
Incremental Validity	0.357	0.350

Dari data tabel 6 diperoleh hasil bahwa masing-masing indikator variabel penelitian ditemukan bahwa nilai R² yang diperoleh dari variabel career outcome bernilai 0.665 (66,5%) dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel *protean career* dan *incremental validity* terhadap *career outcome* adalah sebesar 66,5% atau berada pada nilai 0.51 – 0.99 bernilai korelasi kuat. Sebaliknya pada pengaruh yang diberikan oleh variabel *protean career* terhadap *incremental validity* adalah sebesar 0.357 atau 35,7% atau berada pada nilai 0 – 0.49 bernilai korelasi lemah.

Uji Q Square

$$\begin{aligned}
 Qsquare &= 1 - ((1 - r^{2^1}) \cdot (1 - r^{2^2})) \\
 &= 1 - ((1 - 0.658)(1 - 0.350)) \\
 &= 1 - 0.2223 \\
 &= 0.77 \text{ atau } 77\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan hasil nilai *Q-Square* sebesar 0.77 atau 77% yang berarti nilai tersebut dapat menjelaskan terdapat pengaruh sebesar 77% dalam hubungan pengaruh variabel *protean career* terhadap *career outcome* melalui *incremental validity*. Sebaliknya nilai sisa dari perolehan tersebut adalah 23% merupakan bentuk pengaruh dari variabel yang tidak diujikan dalam model.

Uji F-Square

Tabel 7. Uji Nilai F-Square

Variabel	Career Outcome	Incremental Validity
Incremental Validity	0.858	
Protean Career	0.089	0.554

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan hasil nilai F-square pada variabel *incremental validity* bernilai 0,858 hal ini mengartikan bahwa pengaruh variabel *incremental validity* terhadap *career outcome* adalah pada porsi yang kuat karena lebih dari 0,35. Variabel *protean career* bernilai 0,089 hal ini mengartikan bahwa pengaruh variabel *protean career* terhadap *career outcome* adalah pada porsi yang lemah karena tidak lebih dari 0,15. Sedangkan pada pengaruhnya terhadap *incremental validity* bernilai 0,554 yang mengartikan bahwa pengaruh tersebut adalah pada porsi yang kuat karena melebihi nilai 0,35

Pengukuran Pengaruh Langsung

Tabel 8. Hasil Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Protean Career -> Career Outcome	0.215	0.218	0.079	2.712	0.007
Protean Career -> Incremental Validity	0.597	0.599	0.070	8.500	0.000

Protean Career dan Incremental Validity

Telah ditunjukkan hasil berupa t statistics > 1,984 yaitu sebesar 8.500 dan p values < 0.05 yaitu bernilai 0.000 maka dapat diartikan bahwa variabel *protean carrer* memberikan dampak positif dan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *incremental validity*. Maka dengan temuan tersebut dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima (**H¹ diterima**). Hasil temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Baruch & Quick (2007); De Vos & Soens (2008); Sullivan & Baruch (2009) dalam penelitian ini ditemukan bahwa *protean career* yang berorientasi pada profesional terhadap karir akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan *incremental validity* yang disebut sebagai bentuk pengukuran yang bervariasi antar fungsi dan tujuan penilaian

Haynes & Lench (2003) menjelaskan *incremental validity* adalah sebuah bentuk pengukuran atas dasar fungsi dan tujuan pengukuran, sehingga dikatakan bahwa bila pengukurannya adalah protean career meliputi profesionalitas terhadap karir maka bentuk *incremental validity* akan diidentifikasi melalui fungsi dan tujuan tersebut. Sehingga dikatakan bahwa bila bentuk awal atas persepsi *protean career* yang diberikan adalah positif maka pengukuran selanjutnya akan mengikuti hasil awal tersebut. Disebutkan pula Redondo et al (2021) yang mengatakan bahwa protean career yang dimiliki setiap individu berbeda hal ini dapat dinilai melalui bentuk komitmen organisasi serta bentuk perasaan puas atas sebuah pencapaian yang sesuai dan tidak lebih dari apa yang mereka harapkan, serta tidak menunjukkan niat untuk mengubah.

Protean Career dan Career Outcome

Telah ditunjukkan hasil berupa t statistics > 1,984 yaitu sebesar 2.712 dan p values < 0.05 yaitu bernilai 0.007 maka dapat diartikan bahwa variabel protean carrer memberikan dampak positif dan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel career outcome. Maka dengan temuan tersebut dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima (**H² diterima**). Hasil temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Drenzo (2010) menyatakan bahwa individu yang memiliki orientasi protean career yang proaktif akan memberikan hasil untuk menetapkan *career outcome* sehingga individu tersebut dapat mengontrol atas penetapan karir tersebut

Protean career yang dimiliki setiap individu akan mengikat keputusan karir kedepannya, orientasi tersebut diukur melalui nilai atas sikap dan tanggungjawab yang dimiliki. Sehingga dikatakan bahwa bila kebiasaan tersebut menciptakan perilaku yang baik dan bertanggungjawab maka keputusann atas career outcome yang ditetapkan akan memberikan dampak positif.

Pengukuran Pengaruh tidak Langsung

Tabel 9. Hasil Pengaruh tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Protean Career -> Incremental Validity -> Career Outcome	0.399	0.399	0.063	6.340	0.000

Protean Career, Incremental Validity dan Career Outcome

Telah ditunjukkan hasil berupa *t statistics* > 1,984 yaitu sebesar 6.340 dan *p values* < 0.05 yaitu bernilai 0.000 maka dapat diartikan bahwa variabel *incremental validity* sebagai mediasi memberikan pengaruh positif atas hubungan protean carrer terhadap variabel *career outcome*. Maka dengan temuan tersebut dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima (H^3 diterima). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baruch & Quick (2007); De Vos & Soens (2008); Sullivan & Baruch (2009) dan Supeli & Creed (2015) yang mengatakan bahwa penetapan nilai atas *incremental validity* akan memberikan dukungan moral atas pengaruh protean career terhadap perencanaan karir.

Bentuk orientasi protean career adalah mengenai sebuah perilaku individu atas pilihan karirnya perilaku tersebut dapat ditandai dengan kepuasan kerja, kepuasan karir dan partisipasi kerja yang diberikan. Sehingga dikatakan bahwa bila terdapat perubahan pada protean career individu maka akan memberikan peningkatan atas pemenuhan tanggung jawab karirnya, hal ini karena terjadi dorongan dalam diri individu tersebut meliputi nilai integritas dan motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Protean career memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *incremental validity*, *Protean career* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *career outcome* dan *Incremental validity* sebagai pemediasi berpengaruh positif pada *protean career* terhadap *career outcome*. Hal ini dapat dikatakan bahwa nilai yang terkandung atas *incremental validity* dapat memberikan hasil yang meningkat karena para objek peneliti menganggap bahwa kepuasan yang timbul dalam dirinya dapat memberikan peningkatan dalam kinerjanya. Mereka juga berpendapat bahwa protean career dapat dipengaruhi dan terikat atas karir yang diputuskannya melalui tanggungjawab dan perilaku sosialnya.

Dalam penelitian ini Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan kuesioner, dimana terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Serta penelitian hanya berfokus pada nilai protean career dan *incremental validity* sedangkan ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *career outcome* seperti perilaku sosial dan *organizational citizen behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

Baruch, Y., & Quick, J. C. (2007). Understanding second careers: Lessons from a study of U.S. Navy admirals. *Human Resource Management*, 46(4).

- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*.
- Direnzo, M. S. (2010). *An examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes*. Drexel University.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Vocational Behavior*, 47(3).
- Haynes, S. N., & Lench, H. C. (2003). Incremental Validity of New Clinical Assessment Measures. In *Psychological Assessment* (Vol. 15, Issue 4, pp. 456–466). <https://doi.org/10.1037/1040-3590.15.4.456>
- Latham, G. P. (2016). Goal setting: A possible theoretical framework for examining the effect of priming goals on organizational behavior. *Current Opinion in Psychology*, 12.
- Mcllroy, A., & Barnett, S. (2000). Building customer relationships: Do discount cards work? *Managing Service Quality*, 10(6).
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2).
- Redondo, R., Sparrow, P., & Hernández-Lechuga, G. (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. *International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046–2069. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579247>
- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2015). The Longitudinal Relationship Between Protean Career Orientation and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention-to-Quit. *Career Development*.
- Zikic, & Klehe. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behaviour*, 69.