

# Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Prediktor *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa Magang

Muhammad Iqbal Ar Rasyid<sup>1</sup>, Pratista Arya Satwika<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Corresponding author: pratista@staff.uns.ac.id

## Abstract

*This study investigates the role of proactive personality and innovative work behavior in predicting organizational citizenship behavior (OCB) among Generation Z interns. A quantitative method with purposive sampling was used, involving 214 Generation Z university students who had completed at least a three-month internship. Data were collected via online self-report questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that proactive personality and innovative work behavior simultaneously played a significant role in predicting OCB, contributing to 25.6% of the variance. Partially, proactive personality had a significant positive effect on OCB, indicating that interns with proactive traits are more likely to engage in voluntary contributions. Conversely, innovative work behavior did not significantly predict OCB. The high cognitive demand required for realizing innovative ideas might lead to cognitive depletion, limiting interns' capacity to perform additional OCB during short-term internships. The study concludes that fostering a proactive personality is more effective than demanding innovation for enhancing OCB among temporary young talents.*

**Keywords:** Generation Z, innovative work behavior, internship, organizational citizenship behavior, proactive personality

## Abstrak

Penelitian ini menyelidiki peran kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif dalam memprediksi *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa magang. Metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* digunakan, melibatkan 214 mahasiswa yang sedang atau telah menyelesaikan magang minimal tiga bulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara simultan berperan signifikan dalam memprediksi OCB, dengan sumbangan efektif 25,6%. Secara parsial, kepribadian proaktif memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa pemegang dengan karakter proaktif lebih cenderung memberikan kontribusi sukarela. Sebaliknya, perilaku kerja inovatif tidak memprediksi OCB secara signifikan. Tingginya tuntutan kognitif untuk merealisasikan ide inovatif diduga menyebabkan kelelahan mental, sehingga membatasi kapasitas pemegang untuk memunculkan OCB tambahan selama masa magang yang relatif singkat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa memprioritaskan individu dengan kepribadian proaktif terbukti lebih efektif dibandingkan menuntut inovasi dalam upaya meningkatkan OCB pada tenaga kerja sementara.

**Kata Kunci:** magang, organizational citizenship behavior, perilaku kerja inovatif, perilaku kerja proaktif

## I. Pendahuluan

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini menunjukkan fenomena tingginya angka pengangguran muda, khususnya pada kelompok usia 15-24 tahun yang menyentuh angka 16,16% (Zakia, 2025). Tingginya angka pengangguran ini berkaitan erat dengan perubahan struktur dunia kerja akibat teknologi digital, di mana permintaan terhadap keterampilan sosial dan kognitif (*soft skills*) seperti inisiatif dan kemampuan adaptasi semakin meningkat tajam (McKinsey & Company, 2019; Seemesol, 2025). Bagi mahasiswa magang, inisiatif menjadi kompetensi wajib agar dapat menonjol dan berpeluang direkrut sebagai karyawan tetap (Glints, 2025; JobStreet, 2022). Industri saat ini tidak sekadar mencari kecakapan teknis, melainkan menuntut bukti



perilaku ekstra secara sukarela yang berdampak langsung pada efektivitas tim, sebuah konsep yang dalam literatur perilaku organisasi dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* atau OCB (Organ, 2018).

Akan tetapi, terdapat kesenjangan yang nyata antara tuntutan industri akan OCB dan realitas perilaku mahasiswa magang. Evaluasi program magang menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa dinilai masih terjebak dalam "mentalitas perkuliahan" yang pasif (CNN Indonesia, 2024), serta menganggap magang sekadar untuk memenuhi kewajiban akademik (Kompas, 2020). Rendahnya motivasi ini berdampak langsung pada minimnya kemunculan OCB, di mana talenta muda terindikasi hanya bekerja secara kaku sesuai deskripsi tugas pokok dan enggan mengambil peran atau beban tambahan di luar kewajibannya (Talentics, 2023). Minimnya OCB pada mahasiswa magang ini menjadi masalah serius yang bahkan dilaporkan sebagai alasan dominan perusahaan memutus kontrak karyawan muda akibat kurangnya inisiatif (Intelligent, 2024).

Kemunculan OCB, yang pada dasarnya berada di luar instruksi formal, sangat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian individu, khususnya kepribadian proaktif. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung mencari peluang, mengambil tindakan, dan tidak sekadar beradaptasi melainkan berusaha mengubah lingkungan menjadi lebih efektif (Bateman & Crant, 1993; Parker et al., 2006). Selain dorongan kepribadian, OCB juga berkaitan erat dengan tindakan nyata berupa perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif menuntut inisiatif sukarela untuk memecahkan masalah di luar rutinitas standar (Janssen, 2000), di mana proses mempromosikan dan merealisasikan ide baru ini bersinggungan langsung dengan upaya membantu rekan kerja dan wujud kepedulian terhadap organisasi (Srirahayu et al., 2023).

Meskipun hubungan antara kepribadian proaktif, perilaku kerja inovatif, dan OCB telah banyak diteliti, mayoritas studi terdahulu bertumpu pada subjek karyawan tetap dengan tingkat keamanan kerja yang tinggi (Van Dyne & Ang, 1998). Dinamika pada pekerja sementara seperti mahasiswa magang sering kali terabaikan. Padahal, karakteristik bawaan dari dalam diri terbukti memegang peranan krusial; di mana kepribadian sangat menentukan munculnya sikap proaktif mahasiswa dalam menghadapi dinamika dunia kerja (Puspitasari et al., 2024), serta mendorong kemauan untuk berinovasi dan memunculkan perilaku ekstra yang positif di lingkungan organisasi (Tjandraningtyas et al., 2025). Bagi pemegang, perilaku proaktif dan inovatif sering kali didorong oleh motif manajemen kesan (*impression management*) sebagai upaya membuktikan kompetensi demi kelanjutan karier. Terdapat pula inkonsistensi temuan sebelumnya; beberapa studi menemukan pengaruh positif inovasi terhadap OCB (Bastian & Widodo, 2022; Srirahayu et al., 2023), sementara studi terbaru membuktikan bahwa tuntutan berinovasi justru dapat memicu kelelahan mental yang pada akhirnya melemahkan perilaku positif di tempat kerja (Choi, 2025; Hardianto et al., 2021).

Mengisi kesenjangan literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara simultan maupun parsial terhadap OCB pada mahasiswa magang. Hipotesis yang diajukan adalah: (1) terdapat peran yang signifikan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama terhadap OCB; (2) terdapat peran yang signifikan dan positif antara kepribadian proaktif terhadap OCB; dan (3) terdapat peran yang signifikan dan positif antara perilaku kerja inovatif terhadap OCB.

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji peran variabel independen terhadap variabel dependen melalui metode survei. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang atau pernah menjalani program magang. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* untuk menyeleksi partisipan berdasarkan kriteria spesifik. Kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi mahasiswa aktif jenjang S1 berusia 18-24 tahun yang sedang atau telah menjalani magang dengan durasi minimal tiga bulan. Bagi partisipan yang telah menyelesaikan magang, ditetapkan batasan waktu penyelesaian maksimal satu tahun sebelum pengisian kuesioner. Setelah melalui proses penyaringan kelayakan data, diperoleh sampel akhir sebanyak 214 partisipan yang datanya valid untuk dianalisis.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga instrumen skala psikologi dalam format skala Likert. Pertama, skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang diadaptasi oleh Fatimah (2025) berdasarkan teori Podsakoff et al. (1990). Skala ini terdiri dari 24 aitem yang mencakup lima dimensi perilaku, memiliki koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,840, dan menggunakan 6 kategori jawaban. Kedua, skala kepribadian proaktif yang diadaptasi oleh Fridayanti et al. (2025) berdasarkan skala dari Bateman dan Crant (1993). Skala unidimensional ini terdiri dari 10 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,901 dan diukur menggunakan 7 kategori jawaban. Ketiga, skala perilaku kerja inovatif yang diadaptasi oleh Rahmatika (2025) mengacu pada teori Janssen (2000). Skala ini bersifat unidimensional yang terdiri dari 9 aitem mencakup tiga tahapan inovasi, memiliki nilai reliabilitas 0,898, dan menggunakan 5 kategori jawaban.

Prosedur pengumpulan data dilaksanakan pada 21 Januari hingga 10 Februari 2026 dengan mendistribusikan kuesioner secara daring melalui platform Google Form ke berbagai media sosial. Karakteristik sampel dalam penelitian ini mencakup 214 responden yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Mayoritas responden berdomisili di Provinsi Jawa Tengah (71 orang) yang meliputi kota-kota seperti Surakarta dan Semarang, diikuti oleh Provinsi Jawa Timur (49 orang) seperti Surabaya dan Malang, serta DKI Jakarta (35 orang). Sebagian lainnya tersebar di wilayah D.I. Yogyakarta, Jawa Barat, hingga beberapa provinsi di luar Pulau Jawa. Data yang terkumpul



kemudian dikuantifikasi melalui proses skoring dan dianalisis menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat lunak Jamovi versi 2.6.44. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas..

### III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 214 mahasiswa magang sebagai partisipan. Data kuesioner yang terkumpul dianalisis secara bertahap meliputi deskripsi kategorisasi partisipan, uji asumsi dasar, dan pengujian hipotesis penelitian.

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Uji Deskriptif

Tabel I menyajikan karakteristik demografi dari 214 partisipan dalam penelitian ini. Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas partisipan adalah perempuan dengan jumlah 166 mahasiswa (77,6%), sedangkan partisipan laki-laki berjumlah 48 mahasiswa (22,4%). Sebagian besar partisipan berusia 22 tahun sebanyak 88 orang (41,1%) dan 21 tahun sebanyak 86 orang (40,2%). Berdasarkan durasi magang, separuh dari total partisipan, yaitu sebanyak 107 orang (50,0%), menjalani program magang dengan durasi waktu 3 bulan, diikuti oleh durasi 4 bulan yang dijalani oleh 53 orang (24,8%).

**Tabel I.** Karakteristik Partisipan Penelitian

| Karakteristik        | Frekuensi | Persentase |
|----------------------|-----------|------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> |           |            |
| Laki-laki            | 48        | 22,4%      |
| Perempuan            | 166       | 77,6%      |
| <b>Durasi Magang</b> |           |            |
| 3 bulan              | 107       | 50,0%      |
| 4 bulan              | 53        | 24,8%      |
| 5 bulan              | 19        | 8,9%       |
| 6 bulan              | 27        | 12,6%      |
| > 6 bulan            | 8         | 3,7%       |
| Total                | 214       | 100%       |

##### 3.1.2 Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda, data penelitian terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,792 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari data penelitian ini berdistribusi secara normal. Selanjutnya, hasil uji linearitas melalui observasi grafik *Residuals Plots* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola lengkung (kurva) tertentu, yang mengonfirmasi adanya hubungan linear antara

kedua variabel independen dengan variabel dependen.

Pada pengujian multikolinearitas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,618 ( $> 0,10$ ) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,62 ( $< 10$ ). Temuan ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas atau korelasi yang kuat antar variabel independen di dalam model regresi.

Terakhir, hasil uji heteroskedastisitas melalui pengamatan grafik plot Residuals vs Fitted memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara merata dan acak di atas maupun di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu (seperti melebar atau menyempit). Hal ini memastikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik ini menetapkan bahwa data penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji regresi linear berganda.

### 3.1.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik Regresi Linear Berganda untuk melihat peran variabel kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara simultan maupun secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji simultan F dilakukan guna menguji apakah terdapat peran yang signifikan secara bersama-sama antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif terhadap OCB pada mahasiswa magang.

**Tabel II.** Hasil Uji Simultan (F) dan Koefisien Determinasi

|  | R     | R <sup>2</sup> | F    | Sig.    |
|--|-------|----------------|------|---------|
| Kepribadian Proaktif & Perilaku Kerja Inovatif | 0,506 | 0,256          | 36,4 | < 0,001 |

Berdasarkan Tabel 2, pengujian simultan menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ) dengan nilai F hitung sebesar 36,4 yang lebih besar dari nilai F tabel (3,04). Temuan ini membuktikan bahwa kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan terhadap OCB, sehingga **hipotesis pertama diterima**. Analisis koefisien korelasi ganda menunjukkan angka 0,506, yang mengindikasikan tingkat keeratan hubungan antar variabel berada pada kategori cukup kuat. Selain itu, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,256 menunjukkan bahwa perpaduan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara simultan mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 25,6% dalam menjelaskan variasi tingkat OCB partisipan, sedangkan 74,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar batasan model penelitian ini.

Uji t diaplikasikan untuk mengevaluasi kontribusi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05.

**Tabel III.** Hasil Uji Korelasi Parsial (t)

|                         | <b>B</b> | <b>t</b> | <b>Sig.</b> | <b>SE</b> | <b>SR</b> |
|-------------------------|----------|----------|-------------|-----------|-----------|
| Kepribadian Proaktif    | 0,232    | 5,35     | < 0,001     | 19,91%    | 77,68%    |
| Perilaku Kerja Inovatif | 0,121    | 1,92     | 0,056       | 5,72%     | 22,32%    |

Mengacu pada penjabaran Tabel 3, hasil uji parsial untuk variabel kepribadian proaktif mencatatkan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien regresi tak terstandarisasi (*Estimate/B*) yang bernilai positif sebesar 0,232. Nilai positif tersebut mengonfirmasi arah hubungan yang searah; artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki oleh seorang mahasiswa magang, maka akan semakin tinggi pula manifestasi OCB yang ditunjukkannya. Berdasarkan temuan ini, **hipotesis kedua diterima**.

Di sisi lain, hasil uji parsial untuk variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,056 ( $p > 0,05$ ). Karena perolehan signifikansi ini berada di atas batas toleransi yang ditetapkan, maka **hipotesis ketiga ditolak**. Hal ini memberikan kesimpulan empiris bahwa secara parsial, perilaku kerja inovatif tidak memiliki peran yang memadai dalam memprediksi atau memunculkan OCB pada kelompok mahasiswa magang. Dominasi antar variabel ini turut dipertegas oleh hasil perhitungan sumbangan relatif (SR), di mana variabel kepribadian proaktif terbukti sangat mendominasi pengaruh terhadap OCB dengan persentase 77,68%, berbanding jauh dengan variabel perilaku kerja inovatif yang porsi sumbangannya hanya sebesar 22,32.

### 3.2 Pembahasan

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara simultan memiliki peran yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa magang. Diterimanya hipotesis pertama mengindikasikan adanya dinamika yang sinergis antara dorongan internal individu dan wujud tindakan nyata dalam memecahkan masalah operasional. Sinergi ini dapat dijelaskan secara komprehensif melalui perspektif manajemen kesan (*impression management*) dan pertukaran sosial (*social exchange*) pada tenaga kerja temporer (Bolino, 1999; Islam & Ajmal, 2025). Mahasiswa magang secara proaktif menyadari bahwa gagasan inovatif yang mereka ajukan rentan menghadapi penolakan apabila tidak diimbangi dengan hubungan interpersonal yang positif di dalam tim (De Jong & Den Hartog, 2010). Oleh karena itu, pemegang terdorong untuk melengkapi inisiatif inovasinya dengan perilaku kooperatif dan kesediaan membantu rekan kerja (OCB) sebagai bentuk investasi untuk memperkuat modal sosial (*social capital*) di tempat kerja. Penggabungan karakter proaktif dan aksi inovatif yang dieksekusi secara bersamaan ini menjadi strategi paling rasional bagi pemegang untuk membangun reputasi profesional yang tangguh di mata atasan maupun kolega.

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki

peran yang signifikan dan positif terhadap OCB, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini sangat sejalan dengan kerangka *Trait Activation Theory* (TAT) dari Tett dan Burnett (2003), yang menjelaskan bahwa karakteristik bawaan seseorang (seperti sifat proaktif) membutuhkan dorongan dari situasi lingkungan agar bisa muncul menjadi perilaku nyata. Lingkungan magang yang penuh dengan hal baru dan tuntutan kerja menjadi pemicu yang tepat bagi mahasiswa. Individu yang proaktif memiliki kegigihan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Bateman & Crant, 1993), sehingga mereka lebih tanggap terhadap kebutuhan tim dan tidak ragu untuk berinisiatif membantu rekan kerja. Secara sosiologis, temuan ini juga mendukung pernyataan dari penelitian Idzna et al. (2021) dan Sridadi et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif adalah faktor pendorong terkuat bagi seseorang untuk menjalin pertukaran sosial yang baik di tempat kerja.

Sebaliknya, hasil uji parsial untuk variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki peran yang signifikan terhadap OCB. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Bastian dan Widodo (2022) pada subjek tenaga profesional, namun sejalan dengan kajian Hardianto et al. (2021) yang menemukan bahwa tuntutan untuk berinovasi tidak selalu memunculkan OCB. Kegagalan inovasi dalam mendorong OCB pada pemegang dapat dianalisis menggunakan *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Proses berinovasi, mulai dari mencari ide hingga menerapkannya, membutuhkan interaksi sosial yang intens dan usaha keras yang sangat menguras energi kognitif (Janssen, 2000). Mengingat mayoritas partisipan dalam penelitian ini (50%) memiliki masa magang yang relatif singkat (3 bulan), tuntutan untuk menghasilkan inovasi dalam waktu sempit dapat berubah menjadi beban kerja yang berat. Beban ini berisiko menguras sumber daya mental pemegang dan memicu kelelahan emosional. Sebagai bentuk pertahanan diri terhadap kelelahan tersebut, individu cenderung membatasi fokus perhatiannya hanya pada penyelesaian tugas utama dan proyek inovasinya (Hockey, 1993). Akibatnya, pemegang tidak lagi memiliki sisa tenaga kognitif untuk terlibat dalam kegiatan sukarela atau sekadar membantu kelancaran kerja rekan setimnya.

Dilihat dari hasil analisis deskriptif kategorisasi, tingginya OCB pada pemegang di penelitian ini memberikan gambaran empiris yang mematahkan stigma mengenai generasi muda, di mana mereka kerap dianggap hanya mau bekerja sesuai deskripsi tugas secara kaku dan menolak beban tambahan (Galanis et al., 2023; Talentics, 2023). Hasil ini membuktikan bahwa mahasiswa Generasi Z sebenarnya bersedia berinisiatif dan bekerja melebihi tuntutan formal mereka. Inisiatif ekstra ini kembali merujuk pada strategi manajemen kesan; karena status mereka yang sementara, perilaku OCB dipraktikkan sebagai upaya membuktikan kemampuan diri agar mendapatkan peluang karier ke depannya (Bolino, 1999; Zhao & Liden, 2011).



Dominasi karakteristik bawaan ini juga tercermin jelas pada hasil perhitungan sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR). Kepribadian proaktif sangat mendominasi dengan memberikan sumbangan relatif sebesar 77,68%, berbanding jauh dengan perilaku kerja inovatif yang hanya menyumbang 22,32% terhadap OCB. Angka ini menegaskan kesimpulan bahwa kepribadian proaktif—sebagai sifat bawaan yang berorientasi pada interaksi sosial—jauh lebih stabil dan tidak terlalu menguras energi dibandingkan dengan tuntutan untuk berinovasi yang sangat menguras pikiran (*task-oriented*).

#### IV. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa magang. Secara parsial, kepribadian proaktif terbukti memiliki peran positif yang signifikan terhadap OCB, yang menandakan bahwa tingginya karakter proaktif merupakan prediktor kuat bagi pemegang untuk berkontribusi secara sukarela. Sebaliknya, perilaku kerja inovatif tidak memiliki peran yang signifikan terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan untuk berinovasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan inisiatif ekstra-peran, karena berpotensi menguras energi kognitif pemegang selama masa magang yang singkat.

Saran praktis bagi perusahaan atau organisasi mitra magang adalah mempertimbangkan aspek kepribadian proaktif sebagai salah satu kriteria seleksi jika mengharapkan pemegang yang kolaboratif dan suka membantu tim. Selain itu, perusahaan perlu lebih bijak dalam memberikan beban tugas proyek inovasi agar pemegang tidak mengalami kelelahan mental. Bagi mahasiswa magang Generasi Z, disarankan untuk terus melatih sikap proaktif guna mempercepat adaptasi dan membangun citra profesional yang positif demi keberlanjutan karier.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada dominasi responden perempuan yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian terkait kemunculan OCB. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menyeimbangkan proporsi gender atau menjadikannya sebagai variabel kontrol. Selain itu, guna mengurangi bias pelaporan mandiri (*self-report*), disarankan penggunaan metode pengumpulan data yang lebih luas, seperti *multi-rater* (penilaian atasan/rekan kerja) atau *diary studies*. Peneliti selanjutnya juga direkomendasikan untuk mengeksplorasi variabel situasional yang memengaruhi OCB, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, atau persepsi dukungan organisasi.

## Daftar Pustaka

- Bastian, A., & Widodo, W. (2022). How innovative behavior affects lecturers' task performance: A mediation perspective. *Emerging Science Journal*, 6, 1-14.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82-98.
- Choi, I. (2025). The dark side of innovative work behavior: Turnover intention in public service and the moderating role of hierarchical organizational culture. *International Review of Administrative Sciences*.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Fatimah, S. I. N. (2025). *Kreativitas ditinjau dari sense of humor dan organizational citizenship behavior: Studi pada anggota organisasi mahasiswa*. (Skripsi). Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- Fridayanti, F., Nisa, W., & Puspasari, D. (2025). Validity and Reliability Testing of the Proactive Personality Scale-Short Version (PPS-SV) Among University Students in Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 11, 78-85.
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112-119.
- Idzna, A., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2021). The influence of perceived organizational support and proactive personality on organizational commitment and organizational citizenship behavior among banking employees in Malang. *3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)*, 97-101. Atlantis Press.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Nisa, R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, 3(3),



223-240.

- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295-306.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-648.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). Peran growth mindset terhadap career adaptability mahasiswa di Jawa Barat. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 29-46.
- Rahmatika, D. S. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior, dan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Mediasi Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi*. (Skripsi). Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 43-49.
- Sridadi, A. R., Pratama, A. S., Eliyana, A., Gunawan, D. R., & Yazid, Z. (2024). Fostering organizational citizenship behavior: The role of proactive personality, job satisfaction, and affective commitment. *Sage Open*, 14(3).
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2).
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Tjandraningtyas, J., Dwijayanthi, M., & Salim, M. R. (2025). Peran Job Crafting pada Work Engagement Guru Yayasan "X" di Kota Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 9(2), 173-188.
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703.
- Zhao, H., & Liden, R. C. (2011). Internship: A recruitment and selection perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 221-229.