Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 27268-27278

Analisis Kausalitas Presepsi Keadilan Dan Dukungan Sosial Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Di Industri Kreatif Vendor Event Jitu Music Center Sukabumi

Nelis Maulida[1], Endah Murtiana Sari[2], Silviana Windasari[3]
[1]Program Studi Manajemen, [2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia
Email Korespondensi : nellismaulida@gmail.com

Published: April , 2026

ABSTRACT

The creative industry, particularly the event vendor sector, faces challenges such as schedule uncertainty and flexible work structures, making organizational success highly dependent on Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to analyze the influence of distributive justice perception and social support on OCB among employees of Jitu Music Centre Sukabumi. It addresses a gap in previous studies that predominantly focused on formal sectors such as banking, education, and government, by directly examining causal relationships within the informal work context. The research employed a quantitative approach with purposive sampling techniques. Findings indicate that distributive justice and social support significantly affect OCB. Fair task distribution and support from supervisors and colleagues were proven to encourage extra-role behaviors that enhance organizational effectiveness. This study contributes theoretically by expanding OCB research into the informal creative sector and practically by providing insights for human resource management in fostering a fair, supportive, and collaborative work culture to improve organizational performance. In addition, this study enriches the literature by highlighting OCB as an adaptive mechanism in dealing with work uncertainty. The implications of the findings can serve as a foundation for developing HR policies that are more responsive to the needs of the creative sector. Thus, this research is not only relevant for academics but also offers practical benefits for creative industry practitioners in enhancing organizational competitiveness.

Keywords: *Distributive Justice, Social Support, OCB, Creative Industry, Event Vendor*

ABSTRAK

Industri kreatif, khususnya sektor vendor event, menghadapi tantangan berupa ketidakpastian jadwal dan struktur kerja yang fleksibel sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada perilaku kewargaan organisasi (OCB). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh persepsi keadilan distributif dan dukungan sosial terhadap OCB pada karyawan Jitu Music Centre Sukabumi. Studi ini mengisi kekosongan studi terdahulu yang dominan berfokus pada sektor formal seperti perbankan, pendidikan, dan pemerintahan, dengan menguji hubungan kausal secara langsung dalam konteks kerja informal. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap OCB. Keadilan dalam pembagian tugas serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja terbukti mendorong perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian OCB ke sektor kreatif informal, serta kontribusi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam membangun budaya kerja yang adil, suportif, dan kolaboratif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur dengan menyoroti peran OCB sebagai mekanisme adaptif dalam menghadapi ketidakpastian kerja. Implikasi hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi pengembangan kebijakan SDM yang lebih responsif terhadap kebutuhan sektor kreatif. Dengan demikian, studi ini tidak hanya relevan bagi akademisi, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi pelaku industri kreatif dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Kata Kunci: Keadilan Distributif, Dukungan Sosial, OCB, Industri Kreatif, Vendor Event

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Industri kreatif di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, menjadi salah satu pilar ekonomi nasional. Di Kota Sukabumi, sektor ini berkembang pesat, terutama dalam bidang seni pertunjukan dan event organizer. Salah satu pelaku utama di bidang ini adalah Jitu

Music Centre, vendor event yang aktif menyelenggarakan berbagai kegiatan musik dan hiburan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh dengan ketidak pastian jadwal seperti ini, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi sukarela karyawan yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Sarirotun et al., 2024a). Dua faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB adalah keadilan distributif dan dukungan sosial organisasi. Keadilan distributif merujuk persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pembagian beban kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka cenderung menunjukkan perilaku prososial yang mendukung organisasi. Bahwa keadilan distributif memiliki hubungan positif yang kuat terhadap OCB menegaskan pentingnya keadilan dalam membentuk perilaku kerja yang positif (Devana & Mulyana, 2025).

Presepsi Keadilan merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang merujuk pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pembagian hasil atau beban kerja di lingkungan kerja. Menurut (Adams, 1965) dalam teori keadilan (Equity Theory) yang dijelaskan pada bukunya "Inequity in Social Exchange" menjelaskan bahwa individu akan merasa puas apabila rasio antara input (usaha, waktu, keterampilan) dan output (gaji, penghargaan, pengakuan) yang mereka terima dianggap seimbang dibandingkan dengan orang lain. Ketika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka cenderung menunjukkan perilaku positif seperti loyalitas dan kesediaan membantu rekan kerja, yang merupakan bagian dari perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Selain penelitian di sektor kreatif, studi lain juga menekankan pentingnya kolaborasi, keadilan, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja tim. (Sari et al. 2023) menyoroti tantangan implementasi integrated project delivery di Indonesia, (Bigwanto et al. 2024) menekankan peran lean construction sebagai strategi keberlanjutan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh (Praja et al. 2023) dan (Nahdi et al. 2024) yang menekankan pentingnya dukungan sosial dan kolaborasi lintas sektor. Dengan demikian, literatur ini memperkuat argumen bahwa keadilan distributif dan dukungan sosial merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Selain penelitian di bidang manajemen organisasi, studi teknologi juga menekankan pentingnya inovasi dalam mendukung efektivitas sistem kerja. (Windasari et al. 2024) menyoroti desain omni wheel robot untuk navigasi fleksibel, sementara (Windasari et al. 2025) menunjukkan efektivitas algoritma pathfinding A** dalam sistem berbasis grid. Temuan lain dari (Windasari et al. 2025) menekankan peran IoT dalam keselamatan laboratorium, serta penerapan FIS dan ANFIS untuk efisiensi irigasi. Bahkan, (Windasari et al. 2025) mengusulkan model optimasi berbasis IoT dan machine learning untuk mendukung pertanian berkelanjutan. Dengan demikian, literatur ini memperkuat argumen bahwa inovasi teknologi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan sistem kerja.

Selain itu, dukungan sosial organisasi baik dari atasan, rekan kerja, maupun sistem organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk OCB. Dalam lingkungan kerja seperti industri event, dukungan sosial dapat menjadi sumber motivasi dan ketahanan psikologis bagi karyawan. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, baik secara langsung maupun melalui pembelajaran organisasi (Handayani, 2022a). Dalam konteks dunia kerja kreatif dan informal, faktor-faktor psikologis seperti dukungan dan kepercayaan memiliki peran penting dalam menjaga efektivitas tim event selama masa ketidakpastian (seperti pandemi) (Perdana Putra et al., 2023). Selain keadilan, dukungan sosial juga menjadi determinan penting OCB. Dukungan sosial, baik dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan, dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan (Ayu et al., 2020). Studi oleh (Ayu Merisa & Triantoro Safaria, 2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai buffer terhadap stres kerja dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan OCB.

Secara khusus, oleh (Perdana Putra et al., 2023) telah dilakukan di Jitu Music Centre Sukabumi. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya struktur kerja yang adil dan dukungan sosial dalam membentuk loyalitas dan perilaku ekstra peran karyawan di sektor event. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam pembagian tugas serta dukungan dari atasan dan rekan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan OCB, terutama dalam konteks kerja informal dan berbasis proyek. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara keadilan, dukungan sosial, dan OCB, penelitian ini memiliki perbedaan dari segi lokasi, objek penelitian, serta

konteks organisasi. Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor formal seperti perbankan, pendidikan, dan pemerintahan, sementara penelitian ini dilakukan pada Jitu Music Centre, sebuah vendor event di Sukabumi yang bergerak di bidang industri kreatif. Lingkungan kerja di sektor ini bersifat informal, fleksibel, dan berbasis proyek, sehingga menuntut pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbeda.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi keadilan distributif dan dukungan sosial terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan Jitu Music Centre Sukabumi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam membangun budaya kerja yang adil, suportif, dan kolaboratif di sektor industri kreatif.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kuantitatif, yang menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada positivisme dan dilakukan pada populasi atau sampel. Berbeda dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data, hipotesis diuji melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2020). Dua variabel independen dalam penelitian ini adalah Presepsi Keadilan Distributif (X1) Dukungan Sosial (X2) Selain itu, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) (Y) adalah satu-satunya variabel dependen.

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari suatu objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diteliti untuk mengetahui kesimpulan. Dalam penelitian ini dilaksanakan di Jitu Music Centre Sukabumi, sebuah Perusahaan vendor event yang bergerak di bidang industri kreatif. Lokasi ini dipilih karena mencerminkan lingkungan kerja yang bersifat informal yang belum banyak dikaji dalam konteks Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB). Kondisi ini memberikan peluang untuk mengeksplorasi bagaimana persepsi keadilan dan dukungan sosial memengaruhi perilaku kerja sukarela di sektor kreatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang aktif terlibat dalam kegiatan operasional Jitu Music Centre, baik sebagai karyawan tetap, vendor eksternal, dan freelancer. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah populasi diperkirakan sekitar 150 orang.

pemilihan sampel purposif digunakan untuk penelitian ini. Peneliti telah menetapkan beberapa kriteria sampel , yaitu sebagai berikut:

1. Pernah terlibat dalam minimal dua proyek event di Jitu Music Centre dalam satu tahun terakhir.
2. Berusia minimal 18 tahun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier, parsial, simultan, dan koefisien determinasi yang semuanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Untuk mengumpulkan data awal , peneliti menggunakan skala Likert. Peneliti melakukan analisis data setelah data terkumpul. Analisis data mencakup pengumpulan, pemrosesan, analisis, dan pelaporan data dalam format yang dapat dipahami (Siregar et al 2020). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap yaitu analisis instrumen dan analisis asumsi klasik . Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini diperlukan beberapa prosedur meliputi parametrik (uji T), simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Persepsi Keadilan Distributif (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Organizational Citizenship Behavior (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Hal ini berarti setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu dalam meningkatkan akurasi analisis data, termasuk dalam pengujian validitas instrumen penelitian. Selain itu, panduan praktikum mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan dapat dipercaya.

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Instrumen dianggap valid jika nilai korelasi tiap item lebih besar dari r tabel. Hasil analisis menunjukkan semua item valid karena r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu menguku an pentingnya uji validitas dan reliabilitas sebelum instrumen digunakan, agar data yang dihasilkan dapat dipercaya.r variabel yang dimaksud secara tepat dan dapat dipercaya. Demikian pula, (Musdalifah dkk et al., 2022) menegaskan peran SPSS oleh (Setyawan et al., 2022)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
	X1.1	0,693		
	X1.2	0,696		
Persepsi Keadilan Organisasi	X1.3	0,825		Valid
	X1.4	0,741		
	X1.5	0,738		
	X2.1	0,819		
	X2.2	0,862		
Dukungan Sosial Distributif	X2.3	0,823	0,195	Valid
	X2.4	0,785		
	X2.5	0,864		
	Y.1	0,824		
	Y.2	0,782		
Perlikau Kewarga Negaraan	Y.3	0,719		Valid
Organisasi	Y.4	0,659		
	Y.5	0,753		

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's alpha yang dianalisis dengan SPSS 25. Berdasarkan penjelasan Ghozali dalam (Chen et al., 2022) sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,70. Selain itu, kualitas pengukuran instrumen akan membaik seiring dengan kenaikan nilai alpha. Semakin konsisten item pertanyaan, maka nilai alpha akan semakin mendekati angka 1. Semua item pernyataan untuk variabel Persepsi Keadilan Distributif (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Organizational Citizenship Behavior (Y) memiliki skor nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,195 pada taraf signifikansi 5%. Dengan mempertimbangkan temuan ini, seluruh pernyataan yang berkaitan dengan setiap variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas X1

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,875	5

Tabel 3. Uji Reliabilitas X2

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,864	5

Tabel. 4. Uji Reliabilitas X2

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,909	5

Berdasarkan hasil pada tabel, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Dimulai dari Variabel X1 (Presepsi Keadilan Organisasi) memperoleh nilai sebesar 0,875 variabel X2 (Dukungan Sosial Distributif) memiliki nilai 0,864 sedangkan variabel Y (Perilaku

Kewarganegaraan Organisasi (OCB) mencapai nilai 0,909. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergolong reliabelnya baik. Dengan kata lain, setiap variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Kolmogorov-Smirnov dipakai untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, data dinyatakan tidak normal. Analisis normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik, dan hasilnya adalah:

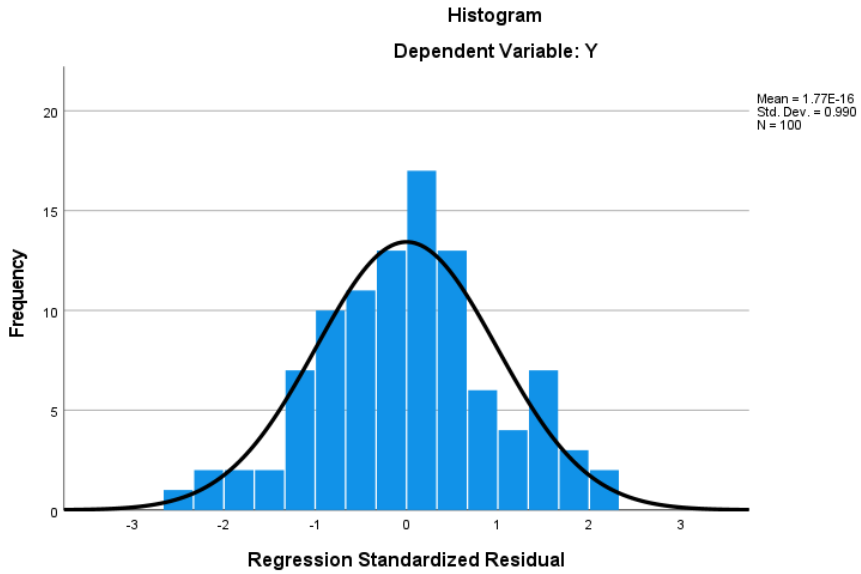
Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67209375
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.040
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

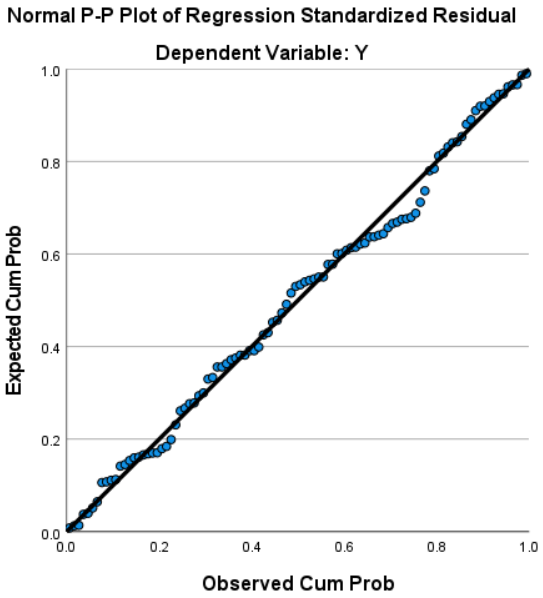
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai Asymp Sig pada uji Kolmogorov-Smirnov tercatat sebesar 0,200, yang lebih tinggi daripada batas 0,05, sebagaimana terlihat pada hasil analisis data di tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini mengikuti distribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Histogram

Data berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh grafik histogram lonceng berikut, tidak terlalu condong ke samping kiri atau kanan.



Gambar 2. Grafik P-Plot

Grafik di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki pola distribusi normal karena tidak bergeser ke kanan maupun ke kiri. Sementara itu, uji multikolinearitas digunakan untuk menilai ada tidaknya hubungan kuat antar variabel independen. Ketiadaan multikolinearitas menandakan model regresi yang layak. Metode yang umum dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah 10,00, maka data dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

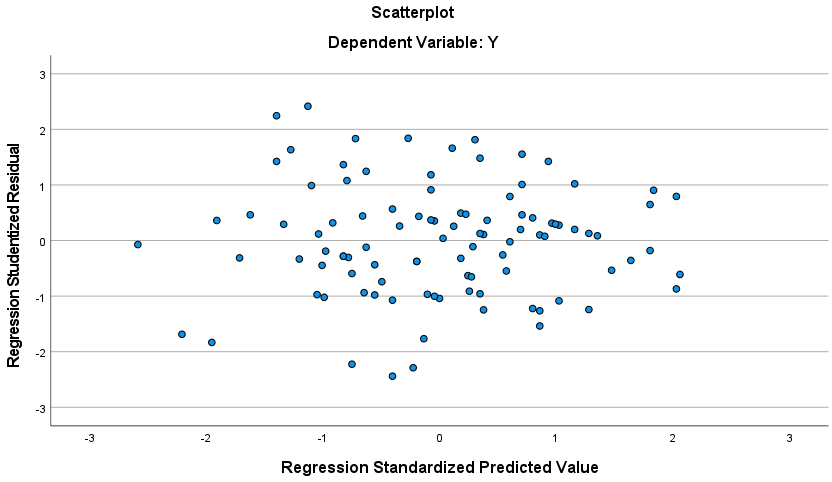
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	9.502	1.549		6.136	<,001		
X1	.287	.063	.385	4.584	<,001	.985	1.015
X2	.341	.061	.471	5.604	<,001	.985	1.015

a.Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel, variabel Presepsi Keadilan Organisasi (X1) memiliki nilai toleransi 0,985 yang lebih besar dari batas 0,1. Variabel Dukungan Sosial Distributif (X2) menunjukkan nilai toleransi 0,985, juga di atas 0,1. Nilai VIF untuk Presepsi Keadilan Organisasi (X1) sebesar 1,015, dan untuk Dukungan Sosial Distributif (X2) sebesar 1,015. Dengan demikian, kedua variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga model regresi yang digunakan dinilai layak dan sesuai untuk analisis.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara luas dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik residual terlihat menyebar di atas dan di bawah garis nol secara acak, sehingga tidak menunjukkan adanya pola khusus. Hal ini menandakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Persepsi Keadilan Distributif (X1) dan Dukungan Sosial (X2) terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (Y). Penyajian data hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.157	.924		2.336	.022
X1	-.001	.037	-.003	-.025	.980
X2	-.013	.036	-.038	-.370	.712

a. Dependent Variable: ABSRES

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig untuk X1 adalah 0.980 dan nilai Sig untuk X2 adalah 0.712 yang artinya > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	9.502	1.549		6.136	<,001		
X1	.287	.063	.385	4.584	<,001	.985	1.015
X2	.341	.061	.471	5.604	<,001	.985	1.015

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, diperoleh nilai t hitung untuk variabel X1 sebesar 4,587 dan variabel X2 sebesar 5,604, sedangkan nilai t tabel adalah 1,984. Selain itu, nilai signifikansi untuk X1 sebesar 0,001 dan untuk X2 sebesar 0,001, yang keduanya lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik X1 maupun X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima karena masing-masing variabel independen terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Tabel 9. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	277.257	2	138.692	23.395	<,001[b]
Residual	574.783	97	5.926		
Total	852.040	99			

a.Dependent Variable: Y

b.Predictors: (Constant), X2, X1

F Hitung : 23,395
F Tabel : 3,09
Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yaitu 23,395 lebih besar dari F tabel yaitu 3,09. Atau dilihat dari nilai Sig 0,00 <0,05 yang berarti setiap variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y. Maka dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Artinya H3 Diterima.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.400[a]	.160	.143	2.681

a.Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel Y

Dari gambar diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,160 dan Adjusted R Square sebesar 0,143. Hal ini berarti variabel independen (X1 dan X2) hanya mampu menjelaskan variasi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y). sebesar 14,3%. Sisanya, yaitu 85,7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, kontribusi variabel bebas terhadap produktivitas karyawan dapat dikatakan relatif rendah

DISKUSI

Persepsi Keadilan Distributif

Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan distributif berpengaruh positif terhadap OCB. Karyawan yang merasa pembagian tugas, beban kerja, dan penghargaan dilakukan secara adil lebih cenderung menunjukkan loyalitas, altruisme, serta kesediaan membantu di luar tugas formal. Temuan ini sejalan dengan Equity Theory (Adams, 1965) yang menekankan keseimbangan input-output sebagai dasar kepuasan kerja. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Devana & Mulyana (2025) yang membuktikan pengaruh signifikan keadilan distributif terhadap OCB di sektor perbankan, serta Sylvia & Sitio (2023) yang menegaskan bahwa keadilan distributif, prosedural, dan interaksional memengaruhi OCB melalui kepuasan kerja.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi terbukti meningkatkan motivasi, komitmen afektif, serta kecenderungan OCB. Dukungan emosional dan kerja sama tim menjadi faktor dominan dalam mendorong perilaku sukarela. Temuan ini konsisten dengan Social Exchange Theory (Adams, 1965) yang menjelaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Penelitian Handayani (2022) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap OCB melalui mediasi pembelajaran organisasi. Ayu Merisa & Triantoro Safaria (2023) menegaskan bahwa dukungan sosial berperan sebagai buffer terhadap stres kerja dan meningkatkan kecenderungan OCB. Maskanah et al. (2024) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memperkuat komitmen afektif dan mendorong kontribusi ekstra peran.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)

OCB yang muncul dalam penelitian ini meliputi altruisme, loyalitas, sportivitas, dan inisiatif. Karyawan di Jitu Music Centre menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi meskipun tidak diwajibkan secara formal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Novika (2021) yang menegaskan bahwa keadilan organisasi dan dukungan sosial merupakan faktor utama yang memengaruhi OCB di Indonesia. Perdana Putra et al. (2023) juga menyoroti pentingnya keadilan dalam pembagian tugas dan dukungan sosial dalam membentuk loyalitas serta perilaku ekstra peran. Yulius et al. (2025) menambahkan bahwa dukungan sosial komunitas dan persepsi keadilan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja pada pekerja sektor informal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Jitu Music Centre Sukabumi. Hasil analisis parsial memperlihatkan bahwa keadilan distributif justru memiliki arah pengaruh negatif terhadap OCB, sedangkan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan. Uji simultan menegaskan bahwa kedua variabel bersama-sama memengaruhi OCB, meskipun kontribusinya relatif kecil karena masih ada faktor lain di luar model penelitian yang berperan besar. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku ekstra peran, sementara persepsi keadilan distributif perlu dikelola dengan hati-hati agar tidak menimbulkan efek yang berlawanan. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian OCB ke sektor kreatif informal, serta kontribusi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam membangun budaya kerja yang adil, suportif, dan kolaboratif untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu. pengumpulan data dilakukan melalui observasional yang mengumpulkan data dari populasi pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan perilaku kewargaan organisasi (OCB) dari waktu ke waktu, misalnya dampak jangka panjang persepsi keadilan dan dukungan sosial terhadap loyalitas serta komitmen karyawan di Jitu Music Centre Sukabumi. Penelitian hanya membahas dua variabel utama, yaitu

persepsi keadilan distributif dan dukungan sosial, tanpa memasukkan faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, maupun budaya kerja kreatif. Penelitian terbatas pada satu organisasi di sektor kreatif vendor event, sehingga hasilnya belum tentu berlaku secara umum untuk seluruh industri kreatif atau sektor informal lain dengan karakteristik, skala, dan struktur kerja yang berbeda

Saran

Organisasi perlu meningkatkan keadilan distributif melalui pembagian tugas yang transparan dan sesuai kapasitas individu, memperkuat dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja melalui komunikasi terbuka dan program kolaboratif, serta membangun budaya kerja yang suportif untuk mendorong OCB. Manajemen SDM disarankan menyusun kebijakan penghargaan yang adil, mengembangkan pelatihan soft skills untuk memperkuat kerja sama tim, dan memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai strategi retensi tenaga kerja di sektor kreatif. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti komitmen afektif, kepuasan kerja, atau job crafting, menggunakan pendekatan mixed-method untuk memperdalam analisis, serta melakukan studi komparatif pada berbagai vendor event atau sektor kreatif lain guna melihat konsistensi pengaruh keadilan dan dukungan sosial terhadap OCB.

REFERENSI

Ahmad Ali, Y. R., Siti, H., Tenri Sayu, P. D., Zainal, R., & Muhammad Ilham, W. H. (2025). *Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Persepsi Dukungan Organisasionasebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan)*.

Sari, E. M., Irawan, A. P., Wibowo, M. A., Siregar, J. P., Praja, A. K. A. (2023). Challenge and awareness for implemented integrated project delivery (IPD) in Indonesian projects. Buildings, 13(1), 262. https://doi.org/10.3390/buildings13010262

Bigwanto, A., Widayati, N., Wibowo, M. A., & Sari, E. M. (2024). Lean construction: a sustainability operation for government projects. Sustainability, 16(8), 3386. https://doi.org/10.3390/su16083386

Praja, A. K. A., Septiawan, R. A., Syah, T. Y. R., Sari, E. M., Dewi, M. P., Katijan, P. S. (2023). Sustainable development strategy of low-cost airlines: Empirical evidence for Indonesia based on analysis of passenger loyalty. Sustainability, 15(3), 2093. https://doi.org/10.3390/su15032093

Nahdi, M., Widayati, N., Wibowo, M. A., Sari, E. M., Tamin, R. Z., Thohirin, A. (2024). Examining solicited projects of public–private partnerships (PPP) in the initiative of Indonesian government. Buildings, 14(6), 1870. https://doi.org/10.3390/buildings14061870

Sari, E. M., Irawan, A. P., Wibowo, M. A., Siregar, J. P., Praja, A. K. A. (2022). Project delivery systems: The partnering concept in integrated and non-integrated construction projects. Sustainability, 15(1), 86. https://doi.org/10.3390/su15010086

Windasari, S. (2024). *Designing An Omni Wheel Robot.*

Windasari, S. (2025). *Eksplorasi Berbasis Simulasi Terhadap Algoritma Pathfinding A* untuk Navigasi Berbasis Grid*

Windasari, S., Abdurohman, A., & Rochmad, I. (2025). *Development of an IoT-Based Prototype for Optimizing Hazardous Materials and Equipment Storage to Enhance HSE in Laboratories*. International Journal of Engineering Continuity, 4(1), 271–291.

Abdurohman, A., Siregar, M., Sereati, C. O., Windasari, S., & Pandjaitan, M. M. L. W. (2025). *Implementation and Analysis of Fuzzy Inference System (FIS) and Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System (ANFIS) for Irrigation.* International Journal of Engineering Continuity, 4(1), 210–231.

Windasari, S., Abdurohman, A., Ratib, A. A., Frihadi, A., & Montazi, K. (2025). *Optimization Model of IoT and Machine Learning for Renewable Energy-Powered Aeroponic Systems.* International Journal of Engineering Continuity, 4(2), 40–56.

Akbar, P., & Nirmala. (2024). *The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable in Indonesian SMEs*.

Astaginy, N., Rundu Wonua, A., & Kumalasari, F. (2022). *Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai.*

Ayu, A., Ahmad, A. W. &, & Sridadi, R. (2020). *PENGARUH SOCIAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN WANITA DI PT INKA DENGAN WORK FAMILY ENRICHMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*.

Ayu Merisa, & Triantoro Safaria. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Terhadap OCB Karyawan Bank X Jakarta. *Psyche 165 Journal*, 250–255. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i4.286

Devana, N., & Mulyana, O. P. (2025). Hubungan antara Keadilan Distributif dengan Organization Citizenship Behavior pada Karyawan. *Jurnal Global Ilmiah*, *2*(09).

Faridayanti Meldi. (2020). *PROSEDURAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN AFEKTIF (STUDI PADA BANK BTN YOGYAKARTA)*.

Grasiaswaty, N. (2021). Reviu Sistematik Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, *29*(1), 28. https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004

Handayani, C. (2022a). Peran Keadilan Distributif Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Mediasi Organizational Learning. *JFM : Journal of Fundamental Management*, *2*(3), 350–360. https://doi.org/10.22441/jfm.v2i3.17827

Handayani, C. (2022b). Peran Keadilan Distributif Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Mediasi Organizational Learning. *JFM : Journal of Fundamental Management*, *2*(3), 350–360. https://doi.org/10.22441/jfm.v2i3.17827

Maskanah, Wyati, S., & Yuli, B. (2024). *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior DimediasiVariabel Komitmen Organisasi(Studi Pada Polrestabes Semarang*.

Muttaqien, F., & Sulistyan, B. R. (2021). *Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember Fauzan Muttaqien*. https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v10i1.48

Novika, G. (2021). *Reviu Sistematik Penelitian Organizational Citizenship Behavior(OCB) di Indonesia*.

Perdana Putra, M., Lianardo, S., Christine Hutajulu, C., Rizkina, R., Studi Bisnis-Jasa, P., & Bisnis, F. (2023). STRATEGI PEMASARAN EVENT ORGANIZER DALAM KETERBATASAN EVENT PADA SAAT PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi*, *11*(1), 15. https://doi.org/10.33366/ref

Sarirotun, I., Annisya, N., & Septanti, L. (2024a). *PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB): PERSPEKTIF KEADILAN PROSEDURAL*.

Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). *PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL, KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT CEDEFINDO*.

Yulius, K. G., Titus David Fandika, & Vasco A.H. Goeltom. (2025). THE STARLING PHENOMENON: A CASE STUDY OF ITINERANT INSTANT DRINK VENDORS IN TANGERANG REGENCY. *Jurnal Industri Kreatif Dan Kewirausahaan*, *8*(1), 1–12. https://doi.org/10.36441/kewirausahaan.v8i1.2982