

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap *Work-Life Balance* (Studi Kasus Pekerja yang Menjadi Anggota Suporter the Jakmania Ciledug, Kota Tangerang)

Muhammad Daffa^{1*}, Setyani Dwi Lestari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

E-mail: daffanakspejuda@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petungkang Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract. *Football supporters are often referred to as the "12th player" due to their crucial role in creating a lively match atmosphere and boosting players' morale. Nearly every province or city in Indonesia has its own football club and a passionate fanbase. Notable examples include The Jakmania (supporters of Persija Jakarta), Bobotoh (Persib Bandung), and Bonek (Persebaya Surabaya). The challenges faced by these supporters extend beyond organizational involvement and relate closely to their ability to manage and allocate time effectively between work and non-work domains. For members of The Jakmania who are also employed, balancing professional responsibilities, personal life, and supporter-related activities has become a significant issue. This study aims to examine the influence of Motivation (X1) on Work-Life Balance (Y), as well as the influence of Organizational Culture (X2) on Work-Life Balance (Y) among working members of The Jakmania Ciledug, Tangerang City. The research utilized probability sampling through a simple random sampling method to ensure randomness and avoid selection bias, thereby enhancing the representativeness of the sample. The total population consisted of 112 members, and using the Slovin formula, a final sample of 53 respondents was determined. The analysis was conducted using multiple linear regression, assisted by SPSS version 25 and Microsoft Excel 2017. The findings reveal that Motivation (X1) has a positive and significant influence on Work-Life Balance (Y), and Organizational Culture (X2) also has a positive and significant influence on Work-Life Balance (Y).*

Keywords: *Football Supporters; Motivation; Organizational Culture; The Jakmania; Work Life Balance.*

Abstrak. Suporter sepak bola sering dijuluki sebagai pemain ke-12 karena peran penting mereka dalam menciptakan atmosfer pertandingan yang semarak dan membangkitkan semangat para pemain. Hampir setiap provinsi atau kota memiliki klub dan suporter yang fanatik. Sebut saja, The Jakmania (Suporter Persija Jakarta), Bobotoh (Suporter Persib Bandung), Bonek (Suporter Persebaya Surabaya) dan lain-lain, tantangan yang muncul bukan hanya berkaitan dengan keterlibatan dalam organisasi, tetapi juga mengenai kemampuan anggota untuk mengelola dan membagi waktu secara optimal antara pekerjaan dan aspek *non-pekerjaan*. Bagi anggota The Jakmania yang juga merupakan pekerja, keseimbangan antara tanggung jawab profesional, kehidupan pribadi, dan aktivitas sebagai suporter menjadi isu penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X₁) terhadap *Work Life Balance* (Y), untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap *Work Life Balance* (Y) pada Pekerja yang Menjadi Anggota Suporter The Jakmania Ciledug, Kota Tangerang. Teknik yang digunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *sampel random sampling* karena proses pemilihannya dilakukan secara acak, yang bertujuan untuk menjaga kerandoman dan menghindari bias dalam pemilihan anggota sampel, serta untuk memastikan representativitas sampel terhadap keseluruhan populasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 112 Anggota. menggunakan rumus Slovin Sampel dalam penelitian ini didapat sebanyak 53 responden. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang dibantu dengan perogram SPSS versi 25 serta Microsoft Excel 2017. Hasil penelitian Motivasi (X₁) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap terhadap *Work Life Balance* (Y), Budaya Organisasi (X₂) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap terhadap *Work Life Balance* (Y).

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Pendukung Sepak Bola; Motivasi; The Jakmania; *Work Life Balance*.

1. PENDAHULUAN

Suporter sepak bola sering dijuluki sebagai "pemain ke-12" karena peran penting mereka dalam menciptakan atmosfer pertandingan yang semarak dan membangkitkan semangat para pemain. Ketika pandemi COVID-19 melanda dan pertandingan diadakan tanpa penonton, terasa jelas betapa besar kontribusi emosional suporter terhadap dinamika pertandingan. Lebih dari sekadar penonton, suporter kini menjadi bagian integral dalam industri sepak bola, berkontribusi secara ekonomi melalui tiket, merchandise, dan berbagai aktivitas komunitas. Selain itu, keberadaan suporter dalam bentuk komunitas juga memperkuat ikatan sosial antaranggota dan membangun loyalitas terhadap klub. Aktivitas seperti gathering, penjualan atribut, dan interaksi langsung dengan pemain menjadi sarana untuk menumbuhkan rasa memiliki. Dengan semangat kolektif dan loyalitas tinggi, suporter bukan hanya penggerak emosi dalam stadion, tetapi juga bagian penting dalam menjaga keberlangsungan ekosistem sepak bola itu sendiri. (IDN Times, 2025).

Prestasi Persija di kancah nasional tidak lepas dari kehadiran pemain ke-12. Pendukung yang setia menemani tiap perjalanan Persija, The Jak Mania. The Jak Mania adalah basis suporter terbesar di Indonesia. The Jakmania didirikan secara resmi pada tanggal 19 Desember 1997 di Graha Wisata Kuningan, Jakarta dan dihadiri oleh 40 orang yang juga berperan sebagai founder. Selama 27 tahun, The Jak Mania terus bertumbuh. Diperkirakan sudah 80 ribu orang terdaftar menjadi anggota The Jak Mania yang tersebar di 83 korwil dan 7 Biro resmi. Pada gelaran Liga 1 Indonesia, The Jak Mania terus setia menemani tiap pertandingan Persija. Jumlah kehadiran penonton Persija pun menjadi paling banyak di antara kontestan lain di Liga 1 Indonesia. Jumlah penonton seluruh pertandingan Persija tercatat 295.095 penonton dengan rata-rata tiap pertandingan 17.359 penonton. (CNBC Indonesia, 2024).

Euforia suporter sepak bola di Indonesia tercermin dari semangat luar biasa dan loyalitas tinggi yang ditunjukkan oleh berbagai kelompok suporter di seluruh daerah, seperti The Jakmania, Bobotoh, Bonek, Aremania, hingga The Maczman. Mereka bukan hanya hadir sebagai pendukung di tribun, tetapi juga sebagai identitas sosial daerah pada klub dan kota asalnya. Dengan koreografi, chant, dan solidaritas yang kuat, para suporter ini menciptakan atmosfer pertandingan yang penuh gairah dan emosional, menjadikan sepak bola lebih dari sekadar olahraga, melainkan bagian dari kehidupan dan kebanggaan masyarakat Indonesia. (Idn Times, 2025).

Dalam hal tersebut terjadi banyak kasus karena fanatik terhadap keinginan yang berlebih. Banyak kasus yang membuat supporter tercemar seperti salah satunya insiden tragis di Kanjuruhan pada 2022. Sejak saat itu, PSSI dan PT Liga Indonesia Baru (LIB) memberlakukan regulasi ketat, termasuk larangan kehadiran suporter tandang demi menjaga keamanan dan ketertiban. Meski kebijakan ini dimaksudkan untuk melindungi keselamatan publik, banyak pihak menilai bahwa atmosfer pertandingan kehilangan semaraknya tanpa kehadiran dua kubu suporter yang saling beradu kreativitas dan semangat di tribun. (Kompas.com, 2025)

Menjelang musim Liga 1 2025–2026, ada sinyal positif dari pihak LIB dan kepolisian mengenai kemungkinan kembalinya *suporter* tandang ke stadion. Jika ini benar-benar terealisasi, akan menjadi tonggak penting dalam proses rekonsiliasi dan pemulihan ekosistem sepak bola Indonesia. Dukungan penuh terhadap kebijakan ini harus dilakukan dengan kesiapan dari semua pihak: klub, panitia pelaksana, aparat keamanan, serta para *suporter* itu sendiri untuk menjaga kedewasaan dalam mendukung tim tanpa menimbulkan konflik. Ini menjadi momen penting untuk membuktikan bahwa *suporter* Indonesia bisa tumbuh menjadi elemen positif dalam membangun sepak bola nasional. (Kompas.com, 2025).

Fenomena keterlibatan suporter, khususnya The Jakmania sebagai kelompok pendukung setia Persija Jakarta, merupakan aspek penting dalam dinamika organisasi suporter di Indonesia. The Jakmania tidak hanya dikenal karena jumlah anggotanya yang besar, tetapi juga karena loyalitas dan semangat kolektif dalam mendukung tim kebanggaan mereka, baik di laga kandang maupun tandang. Namun, dalam dua musim terakhir, semangat tersebut diuji dengan diberlakukannya regulasi larangan kehadiran suporter tandang pasca Tragedi Kanjuruhan. Kondisi ini berdampak pada pola aktivitas anggota, yang selama ini menemukan makna keanggotaan melalui pengalaman langsung di stadion, interaksi sosial, dan semangat kebersamaan.

Dalam konteks ini, tantangan yang muncul bukan hanya berkaitan dengan keterlibatan dalam organisasi, tetapi juga mengenai kemampuan anggota untuk mengelola dan membagi waktu secara optimal antara pekerjaan dan aspek *non-pekerjaan*. Konsep ini dikenal sebagai *Work-Life Balance* (WLB). Bagi anggota The Jakmania yang juga merupakan pekerja, keseimbangan antara tanggung jawab profesional, kehidupan pribadi, dan aktivitas sebagai suporter menjadi isu penting. Terlebih ketika aktivitas sebagai suporter tetap berlangsung secara aktif, seperti mengikuti nonton bareng, aksi sosial, hingga mendukung secara diam-diam di stadion lawan, meskipun kehadiran fisik di laga tandang dibatasi.

Salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi *Work-Life Balance* adalah motivasi. Motivasi menjadi pendorong internal yang membuat anggota tetap aktif dalam komunitas

suporter, meskipun dihadapkan pada keterbatasan waktu dan tenaga karena tuntutan pekerjaan. Selain itu, budaya organisasi dalam tubuh The Jakmania yang sarat dengan nilai solidaritas, loyalitas, dan semangat kolektif juga berperan besar dalam membentuk sikap dan perilaku anggotanya. Budaya ini tidak hanya mendorong keterlibatan, tetapi juga memengaruhi cara anggota memaknai keterlibatan mereka dalam komunitas tanpa mengganggu kewajiban profesional mereka.

Faktor kedua yang mempengaruhi *Work Life Balance* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi persepsi dan pengalaman *Work-Life Balance*. Kamsidik et al. (2025), Manansang (2024), serta Dahliana dan Suryalena (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan secara teoritis dapat dianalogikan berpengaruh pula terhadap keseimbangan hidup. Dalam konteks organisasi nonformal seperti The Jakmania, nilai-nilai solidaritas, kolektifitas, dan kekeluargaan yang tertanam dalam budaya komunitas dapat memberikan dukungan sosial yang memungkinkan anggota untuk lebih fleksibel dan termotivasi dalam menjalankan peran di dunia kerja dan komunitas secara seimbang.

Dengan demikian, kedua variabel yang diteliti motivasi, budaya organisasi, dan *work-life balance* memiliki hubungan yang saling terkait dan relevan dalam konteks pekerja yang juga merupakan anggota komunitas suporter. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan anggota dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sosialnya, khususnya di tengah dinamika dan tantangan pasca pembatasan aktivitas suporter tandang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan metode pengelolaan karyawan di perusahaan yang menggantikan manajemen personalia. Ada perbedaan tertentu dalam lingkup pelaksanaannya, meskipun apa yang dilakukan dalam manajemen personalia dan manajemen SDM saat ini hampir sama. Tugas-tugas yang termasuk dalam lingkup manajemen personalia hanyalah mempekerjakan, memberi kompensasi, dan memberhentikan karyawan. Manajemen SDM, di sisi lain, mengambil pendekatan yang lebih disengaja, yang mencakup memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan, melatih mereka, membuat desain pekerjaan, dan membuat rencana kompensasi yang mencakup rencana tunjangan dan layanan yang menjamin kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Sisca *et al.*, 2020).

Work Life Balance

Wardani dan Firmansyah dalam Putri *at al* (2025), *Work Life Balance* mengacu pada terciptanya keseimbangan antara dua aspek utama dalam kehidupan individu, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan secara selaras. *Work-Life Balance* sendiri merupakan sebuah konsep dimana setiap pegawai memiliki waktu yang cukup antara waktu bekerja mereka dengan waktu kehidupan pribadi mereka. Sukur dan Susanty dalam Ningsih *at al* (2025), keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* menggambarkan konsep di mana seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Motivasi

Agustini (2019), Motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Abraham Sperling yang dialih bahasakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:93), *Motivation is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.* Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Budaya Organisasi

Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine (2021) mengemukakan bahwa komitmen budaya organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Sudarsono (2019) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan di ikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi.

3. METODE PENELITIAN

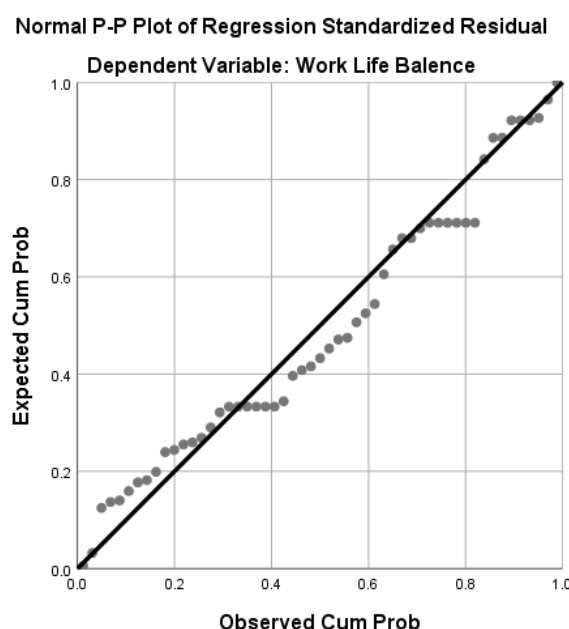
Unit yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah Alamat Organisasi The Jakmania Ciledug Di Jl. Pemuda, RT.001/RW.08, kreo selatan, Kec. Larangan, Kota Tangerang, Kode Pos 15156. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini pengumpulan data yang

digunakan berupa observasi dan dokumentasi. Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan pada responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data jumlah Anggota, profil singkat Organisasi The Jakmania Ciledug di Kota Tangerang, struktur organisasi, serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 112 orang pekerja yang bergabung menjadi anggota di Organisasi The Jakmania Ciledug di Kota Tangerang sebagai suatu kumpulan subjek. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Probability Sampling*. Data yang di gunakan sebanyak 53 Responden.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Gambar 1. Grafik Normal *P-P Plot*.

Pada Gambar 1 diatas, hasil dari *output SPSS Normal P-P plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Namun pada grafik *Normal P-P Plot* tidak sepenuhnya titik-titik mengikuti searah dengan garis diagonal, oleh karena itu diperkuat dengan pengujian berikutnya *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 1. Hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		53
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.26505012
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.115
	<i>Positive</i>	.115
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Test Statistic</i>		.115
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.076 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,076 menunjukkan nilai tersebut signifikan karena lebih besar dari 0,05 ($0,076 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas.

<i>Coefficients^a</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Motivasi	.182	5.495
	Budaya Organisasi	.182	5.495

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 2 di atas, dapat dilihat:

Variabel Motivasi (X_1)

Tolerance : $0,182 > 0,10$

VIF : $5,495 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Motivasi terhadap *Work Life Balance* tidak terjadi multikolineritas.

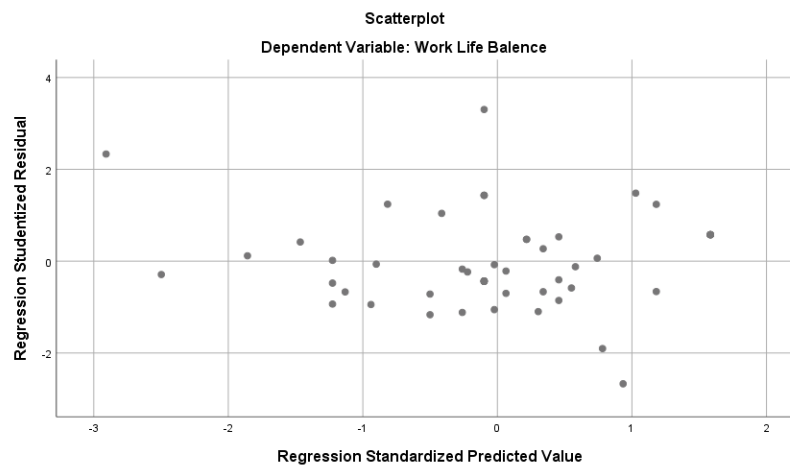
Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Tolerance : $0,182 > 0,10$

VIF : $5,495 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi terhadap *Work Life Balance* tidak terjadi multikolineritas..

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Gambar 2. Grafik *Scatterplot*.

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut: (1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. (2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. (3) Penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (4) Penyebaran titik–titik data tidak boleh berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 3. Pengukuran Uji Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,40 – 0,599	Korelasi cukup kuat
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,00 – 0,199	Korelasi sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2019.

Kekuatan hubungan antara dua variabel biasanya disebut dengan koefisien korelasi dan dilambangkan dengan huruf “r”, nilai koefisien korelasi r akan selalu berada di antara -1 sampai +1. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati +1 berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear positif* yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati -1 maka hal ini menunjukkan pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear negatif* yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati 0 (nol), berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi yang sangat lemah atau berkemungkinan tidak berkorelasi.

Untuk melihat *bivariat* hubungan dari Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Life Balance*, nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program *SPSS* yang menghasilkan *output SPSS* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi.

<i>Correlations</i>				
		Motivasi	Budaya Organisasi	Work Life Balance
Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.904**	.837**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
	<i>N</i>	53	53	53
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	.904**	1	.830**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
	<i>N</i>	53	53	53
Work Life Balance	<i>Pearson Correlation</i>	.837**	.830**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	<i>N</i>	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Variabel Motivasi dan *Work Life Balance*

Variabel Motivasi dan *Work Life Balance* Nilai *pearson correlation* sebesar 0.837 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Motivasi dan *Work Life Balance*.

Korelasi Bersifat Positif dan Searah (0.837 = bilangan positif)

Korelasi Signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 *level of signifikan*)

Variabel Budaya Organisasi dan *Work Life Balance*

Nilai *pearson correlation* sebesar 0.830 berarti korelasi memiliki keeratanyang sangat kuat antara variabel Budaya Organisasi dan *Work Life Balance*.

Korelasi bersifat positif dan searah (0.830 = bilangan positif)

Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 > 0.05 *level of significant*)

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.854 ^a	.730	.719	.27030

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: *Work Life Balance*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Dari Tabel 5 dapat dilihat besarnya (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,719. Jadi angka *Adjusted R Square* atau Koefisien Determinasi (KD) dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0,719 atau sama dengan 71,9% . Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap *Work Life Balance* adalah 71,9% sedangkan sisanya yaitu 28,1% (100% – 71,9%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda-Metode Enter

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(Constant)	1.185	.267		4.441
	Motivasi	.416	.151	.475	2.756
	Budaya Organisasi	.316	.136	.401	2.326

a. *Dependent Variable: Work Life Balance*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,185 + 0,416 X_1 + 0,316 X_2$$

Keterangan:

Y = *Work Life Balance*

α = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Budaya Organisasi

β_1 = Angka Koefisien Regresi Pertama

β_2 = Angka Koefisien Regresi Kedua

Persamaan regresi tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 1,185 artinya jika motivasi, dan budaya organisasi nilainya adalah 0, maka *Work Life Balance* akan tetap sebesar 1,185. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu, Motivasi, dan Budaya Organisasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pekerja Yang Bergabung Pada Organisasi The Jakmania Ciledug, dengan tingkat signifikansi < 0,05. (2) Koefisien regresi (β_1) Motivasi mempunyai nilai sebesar 0,416 memberikan arti bahwa Motivasi sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan *Work Life Balance* sebesar 0,416. Variabel Motivasi memiliki nilai (β_1) = 0,416 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti sangat signifikan. Artinya, setiap

peningkatan pada Motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan *Work Life Balance* sebesar 0,416 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan bahwa teori mengenai motivasi memiliki peran yang penting dalam keseimbangan antara aktivitas pribadi dan peran dalam organisasi terbukti secara empiris dalam konteks Organisasi The Jakmania. (3) Koefisien regresi (β_2) Budaya Organisasi mempunyai nilai sebesar 0,316 memberikan arti bahwa Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan *Work Life Balance* sebesar 0,316. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai (β_2) = 0,316 dan nilai signifikansi 0,000, yang juga berarti signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka tingkat dalam keseimbangan antara aktivitas pribadi dan peran dalam organisasi mereka terbukti secara empiris terhadap organisasi juga akan meningkat. Hasil ini menguatkan teori tentang peran budaya organisasi dalam menciptakan *work life balance*.

Kedua variabel (Motivasi, dan Budaya Organisasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Hasil ini mendukung teori-teori yang digunakan dalam landasan konseptual penelitian, dan terbukti relevan secara empiris dalam konteks organisasi *non-profit* seperti The Jakmania Ciledug.

Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)

Tabel 7. Koefisien Uji t

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1.185	.267		4.441	.000
	Motivasi	.416	.151	.475	2.756	.008
	Budaya Organisasi	.316	.136	.401	2.326	.024

a. *Dependent Variable: Work Life Balance*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 7 diatas, diperoleh t hitung untuk Motivasi sebesar 2,756, budaya organisasi sebesar 2,326. Untuk menentukan t Tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-k-1$ dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Atau derajat kebebasan adalah $53-2-1=50$. Maka diperoleh nilai t Tabel 1,675.

Pertama, Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel *Work Life Balance*, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi adalah $2,756 > t$ Tabel 1,675 dan signifikan $0.008 < \text{dari } 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Life Balance* (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima). Kedua, Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel *Work Life Balance*, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien budaya organisasi adalah $2,326 > t$ Tabel 1,675 dan

signifikan $0.024 < \text{dari } 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Life Balance* (H_0 ditolak) atau (H_2 diterima).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap *Work Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis pertama variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,416 dengan tingkat signifikansi 0,008 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar 2,756. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pekerja yang juga menjadi anggota suporter The Jakmania Ciledug, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, motivasi yang kuat dapat mendorong individu untuk tetap produktif di tempat kerja tanpa mengorbankan peran serta aktivitasnya dalam komunitas suporter, yang keduanya membutuhkan energi dan komitmen. Ini menunjukkan bahwa motivasi internal atau eksternal mampu membantu individu mengelola dua peran tersebut secara seimbang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Puri *et al* (2025), Topiah dan Ariawan (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang secara konseptual dapat dipersamakan dengan pengaruh motivasi terhadap *Work-Life Balance*.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap *Work Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis kedua, Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,316, dengan nilai signifikansi 0,024 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar 2,326. Hasil ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Ini mengindikasikan bahwa budaya yang dibentuk dalam komunitas The Jakmania seperti solidaritas, keterbukaan, dukungan sosial, dan nilai-nilai kebersamaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung para anggotanya untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas komunitas. Budaya organisasi yang positif akan membantu anggota merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih mampu mengelola tekanan dari dua dunia yang berbeda: pekerjaan dan komunitas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kamsidik *et al.* (2025), Manansang (2024), serta Dahliyana dan Suryalena (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan secara teoritis dapat dianalogikan berpengaruh pula terhadap keseimbangan hidup (*Work Life Balance*).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap work life balance (Y) pada pekerja yang menjadi anggota suporter The Jakmania Ciledug, Kota Tangerang. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance pada pekerja yang menjadi anggota The Jakmania Ciledug. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance pada pekerja yang tergabung dalam komunitas tersebut.

Saran

Saran untuk Organisasi The Jakmania Ciledug di Kota Tangerang

Berdasarkan temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*, disarankan agar The Jakmania sebagai organisasi komunitas memberikan lebih banyak ruang bagi anggota untuk tetap merasa termotivasi, baik dalam aktivitas komunitas maupun dalam kehidupan kerjanya. Hal ini dapat diwujudkan melalui program apresiasi bagi anggota aktif, pelatihan *soft skill* yang relevan dengan dunia kerja, serta kegiatan yang mendorong pengembangan diri. Dengan memberikan nilai tambah di luar aspek hiburan atau loyalitas terhadap klub sepak bola, organisasi dapat memperkuat keterikatan anggota tanpa mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Selain itu, berdasarkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*, disarankan agar The Jakmania terus membangun dan menjaga budaya komunitas yang inklusif, fleksibel, dan mendukung kondisi personal masing-masing anggotanya. Penting bagi pengurus untuk menciptakan lingkungan yang memahami bahwa setiap anggota memiliki peran dan beban kerja yang berbeda, sehingga keterlibatan dalam kegiatan komunitas sebaiknya bersifat sukarela, adaptif, dan tidak membebani. Upaya ini tidak hanya akan memperkuat solidaritas internal, tetapi juga meningkatkan keberlanjutan organisasi karena anggota merasa dihargai, didukung, dan mampu menyeimbangkan peran mereka secara harmonis.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sama, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel yang telah digunakan pada penelitian ini agar hasil yang diperoleh lebih beragam dan mendalam. Selain itu, penting untuk memanfaatkan waktu penelitian dengan efisien dan efektif, serta memperbanyak membaca buku dan referensi yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Dengan begitu, wawasan dan

pengetahuan peneliti akan lebih terbuka dan luas sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Dahliyana, D., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(1), 68–76. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i1.1965>
- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262–270. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i1.1042>
- Kompas.com. (2025, Februari 15). Suporter tamu diharapkan bisa kembali hadir di Liga 1 2025–2026. <https://bola.kompas.com/read/2025/02/15/16410818/suporter-tamu-diharapkan-bisa-kembali-hadir-di-liga-1-2025-2026>
- Manansang, C. M. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Manado Selatan. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 140–151.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, R. F., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Isuzu Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 249–260.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh komunikasi, work life balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 582–595. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3755>
- Sisca, J., dkk. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudarsono. (2019). Budaya organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ekonomi: Widya Balina*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2018). *Manajemen keuangan teori aplikasi dan hasil penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Utaminingsih, S., & Shufa, N. K. F. (2019). *Model & panduan model contextual teaching and learning berbasis kearifan lokal Kudus*. Kudus: LP2M Universitas Muria Kudus.
- Yusuf, M., & Basrowi. (2021). Identitas sosial dan fanatisme suporter sepak bola. *Jurnal Keolahragaan dan Kepelatihan*, 3(1), 10–20.