

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja modern menuntut organisasi atau perusahaan untuk terus beradaptasi di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis. Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi tidak semata-mata bergantung pada pencapaian kinerja formal karyawan, melainkan juga pada keterlibatan psikologis dan kontribusi sukarela individu terhadap efektivitas organisasi. Laporan JobStreet menunjukkan sekitar 4.000 dari 4.600 responden pencari kerja di Indonesia menyatakan bersedia meninggalkan pekerjaannya apabila memperoleh kesempatan kerja lain, yang mengindikasikan rendahnya keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, tasurvei ketenagakerjaan oleh JobStreet Indonesia mencatat meningkatnya tekanan dan kelelahan kerja yang membuat karyawan cenderung berfokus pada penyelesaian tugas pokok dibandingkan menunjukkan inisiatif tambahan di lingkungan kerja (JobStreet, 2022). Rendahnya keterikatan dan tingginya tekanan kerja tersebut berpotensi menghambat kesediaan karyawan untuk terlibat dalam perilaku kerja sukarela, mengingat kontribusi semacam ini umumnya muncul dari kondisi psikologis yang positif terhadap organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mendorong perilaku kerja sukarela masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Setiap perusahaan bersaing dalam menyesuaikan strateginya terhadap perubahan yang terjadi agar dapat beradaptasi dengan cepat di tengah tantangan organisasi di masa depan yang diprediksi semakin berat. Salah satu dampak dari kondisi tersebut ialah meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa jumlah PHK pada tahun 2025 mencapai 88.519 orang, meningkat dibandingkan pada tahun 2024 yang mencapai 77.965 orang. Beberapa kasus nyata memperlihatkan fenomena ini, di antaranya kebangkrutan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) pada Oktober 2024 yang menyebabkan lebih dari 11.000

karyawan terkena PHK, serta penutupan pabrik PT Sanken Indonesia di Bekasi yang memberhentikan 459 karyawan karena tekanan efisiensi dan minimnya dukungan teknologi dari induk perusahaan (Kompas.com, 2025). Kemudian, ekonom Wijayanto Samirin menambahkan bahwa PHK diprediksi masih berlanjut hingga tahun 2026 dengan estimasi mencapai 400.000 orang yang diprediksi oleh pergeseran dominasi ke sektor informal (Ferdianto, 2025). Kondisi ini membuat perusahaan menghadapi tekanan keuangan dan operasional yang cukup besar agar tetap bisa bertahan di tengah situasi usaha yang sulit.

Dalam menghadapi tekanan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan yang efektif dan efisien menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk tetap kompetitif dan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada strategi bisnis semata, tetapi juga pada kesiapan karyawan yang mampu memenuhi tuntutan perannya sekaligus memberikan kontribusi yang melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan (Cecilia et al., 2025). Karyawan adalah seseorang yang dipilih dan ditetapkan untuk menjalankan pekerjaan di suatu Lembaga atau perusahaan, serta sebagai bentuk balas jasa tanggung jawab pekerjaan yang diembannya, ia menerima kompensasi berupa gaji (Solehan, 2024). Karyawan menjadi aset penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan karena Pengelolaan karyawan yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan secara optimal. Oleh karena itu, keberadaan karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan perkembangan perusahaan tersebut (Anggraeni et al., 2024). Tidak hanya itu, perusahaan dapat berkembang ditentukan oleh karyawan yang bersedia bekerja melebihi deskripsi pekerjaan formal mereka serta mampu menunjukkan kinerja yang melampaui ekspektasi organisasi (Pelealu, 2022). Ketersediaan karyawan secara sukarela pada perusahaan disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*, yang selanjutnya akan dituliskan OCB. OCB mencakup perilaku prososial seperti membantu rekan, membina hubungan kerja yang baik, menunjukkan inisiatif, dan mendukung lingkungan kerja yang kondusif tanpa mengharapkan balasan langsung dari Perusahaan (Smith et al., 1983). Bentuk perilaku ini sangat penting bagi keberhasilan organisasi, terutama dalam kondisi kerja yang berubah-ubah dan membutuhkan kerja sama karyawan. OCB menjadi elemen penting karena tidak

dapat dipaksakan melalui sistem penilaian formal, namun sangat menentukan kualitas kerja tim dan iklim organisasi.

Dalam menghadapi tekanan tersebut, OCB menjadi sumber vital bagi efektivitas organisasi agar karyawan mampu berkontribusi melampaui kewajiban formal mereka. Akan tetapi, data menunjukkan bahwa penerapan perilaku ekstra peran ini masih menghadapi kendala besar di lapangan. Penelitian terhadap pekerja sektor industri memaparkan bahwa mayoritas pekerja (60,1%) justru memiliki tingkat OCB yang rendah, dan hanya 23,3% yang tergolong memiliki OCB tinggi (Setiawan, 2022). Oleh karena itu, hingga saat ini OCB masih perlu ditingkatkan.

Kondisi ini turut diperkuat oleh hasil wawancara terhadap empat karyawan dari tiga perusahaan berbeda. DRK, seorang staff tiga bulan di Pertamina mengungkapkan bahwa ia sudah menunjukkan perilaku OCB seperti menghadiri acara kantor dan selalu berkoordinasi dengan rekan sebelum mengambil keputusan, namun ia mengaku belum pernah menggantikan tugas rekan yang berhalangan hadir. SDA, kepala cabang dengan masa kerja lebih dari satu tahun di Yayasan Siber Edukasi Teknologi Indonesia menyatakan bahwa ia kerap membantu rekan lintas divisi, mengambil alih tugas rekan tanpa diminta, dan aktif memberikan masukan untuk kemajuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan. AD, staff admin kontrak enam bulan di perusahaan yang sama mengungkapkan pola yang serupa dengan SDA, meski keduanya juga menyebutkan bahwa pelecehan verbal di tempat kerja menjadi faktor yang berpotensi menghambat munculnya perilaku sukarela mereka. Sementara itu, LLF, karyawan tetap dengan masa kerja sembilan bulan di KT&G menunjukkan pola OCB yang bersifat kondisional. Ia mengaku pernah membantu rekan menyelesaikan tugas saat closing bulanan ketika penanggung jawab tidak mampu memenuhi deadline, namun belum pernah secara sukarela menggantikan tugas rekan yang berhalangan hadir. Ia juga jarang menghadiri rapat yang tidak diwajibkan, dengan alasan bahwa pertemuan hanya dihadiri oleh pihak yang berkepentingan langsung. Meski demikian, ia kerap bekerja melebihi standar minimum, terutama dalam bentuk lembur saat periode closing. Dalam hal koordinasi, ia selalu berusaha berkoordinasi terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan yang berdampak pada rekan kerja, guna menghindari double input dan kesalahpahaman yang dapat memengaruhi laporan keuangan. Terkait kontribusi

terhadap organisasi, ia menyatakan bersedia menyampaikan ide atau kritik membangun apabila dibutuhkan, meskipun mengaku kurang percaya diri untuk berinisiatif menyampaikannya secara mandiri. Perbedaan pola OCB yang terungkap dari ketiga responden ini, jika dikaitkan dengan perbedaan masa kerja, jabatan, dan motivasi kerja menunjukkan bahwa masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mendorong atau menghambat terbentuknya OCB pada karyawan.

Menurut Podsakoff et al. (2000) terdapat empat faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya OCB, yakni karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik organisasi, serta gaya kepemimpinan. Keempat faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan bekerja bersama dalam menumbuhkan perilaku OCB di tempat kerja. Seiring perkembangan zaman, faktor-faktor tersebut kian dipengaruhi oleh perubahan pola kerja yang lebih fleksibel, termasuk penerapan sistem kerja yang memberi karyawan kebebasan lebih besar dalam menentukan waktu dan lokasi kerja mereka. Sejalan dengan hal ini, Nguyen et al. (2025) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak positif terhadap OCB. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan fleksibilitas kerja dapat menjadi pendorong bagi tumbuhnya perilaku sukarela karyawan, sejalan dengan tren pola kerja yang kian dinamis saat ini.

Dalam situasi ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan salah satu faktor krusial yang ikut dibentuk oleh adanya fleksibilitas dalam bekerja, yang pada gilirannya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan serta mendorong timbulnya perilaku OCB. Menurut Pauleen et al. (2015; dalam Kumar et al., 2021), adanya dukungan oleh perkembangan teknologi yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan tanpa harus hadir secara fisik, serta adanya kebijakan kerja yang lebih fleksibel sehingga ranah kerja dan kehidupan pribadi semakin menyatu. Keadaan ini memunculkan konsep *work-life integration* sebagai bentuk perkembangan lebih lanjut dari konsep *work-life balance* yang telah lebih dulu dikenal sebelumnya. *Work Life Balance* atau yang selanjutnya akan dituliskan WLB menekankan pemisahan tegas antara kehidupan profesional dan pribadi. Penelitian Helmy & Pratama (2021) terhadap 135 pegawai ins. tansi swasta di Kabupaten Kebumen yang menemukan bahwa peningkatan

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan sebanding dengan meningkatnya perilaku sukarela dalam organisasi. Menurut Sembiring et al. (2025), OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu *Work Life Balance* (WLB). Hal ini didukung oleh sejumlah penelitian dan penelitiannya sendiri. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan WLB secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hasibuan & Khalid (2026) yang mengatakan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap OCB. Seiring dengan perubahan tersebut, muncul konsep *Work Life Integration* sebagai bentuk pengembangan dari konsep *Work Life Balance*. Hal ini terjadi karena perkembangan teknologi, model kerja *hybrid*, dan perubahan budaya kerja pasca pandemi COVID-19, pendekatan WLB yang bersifat kaku dinilai tidak lagi memadai sehingga lahirlah konsep WLI sebagai evolusinya (Nor Sham et al., 2025).

Menurut Amah & Ogah (2021), *Work Life Integration* atau yang selanjutnya akan dituliskan WLI merupakan pandangan bahwa domain pekerjaan dan non-pekerjaan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan diri individu yang harus disatukan guna mencapai efektivitas secara menyeluruh. *Work Life Integration* terbentuk dari adanya interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain, serta mencakup faktor organisasi, individu, keluarga, dan budaya dalam upaya mewujudkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menurut Kumar et al. (2021), *Work Life Integration* adalah konsep yang menggambarkan kondisi dimana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak lagi bersifat kaku, melainkan saling menyatu dan dijalankan secara bersamaan sesuai kebutuhan individu. Didorong oleh kemajuan teknologi dan fleksibilitas kerja, individu memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu dan perannya. Namun demikian, kondisi ini juga dapat menimbulkan tekanan akibat tuntutan yang saling tumpang tindih, sekaligus memberikan kemudahan dalam menangani berbagai kebutuhan secara lebih efektif.

Work Life Integration mencakup sejumlah dimensi yang menggambarkan bagaimana domain pekerjaan dan kehidupan pribadi saling berinteraksi. Penelitian Kumar et al. (2021) menjelaskan dimensi utama *Work Life integration* yaitu, pertama dimensi *interference* yang merujuk pada gangguan yang terjadi

antardomain, baik ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga (*work-to-family interference*) maupun sebaliknya ketika kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan (*family-to-work interference*). Interaksi ini dapat memunculkan dua jenis dampak yaitu dampak negatif berupa *work family strain* yakni tekanan yang timbul dari konflik dan tumpang tindih peran, serta dampak positif berupa *work family enrichment* yakni kondisi dimana pengalaman atau sumber daya dari satu domain justru berkontribusi pada peningkatan kualitas peran di domain lainnya.

Perlu diketahui bahwa hubungan antar dimensi WLI tidak selalu searah. Kumar & Sarkar (2021) menemukan bahwa *work-family strain* (WFS) berkorelasi negatif dengan *work-family enrichment* (WFE), sementara dimensi interferensi (WFI dan FWI) justru berkorelasi positif dengan WFE. Perbedaan arah ini menunjukkan bahwa keempat dimensi WLI tidak bisa langsung dijumlahkan menjadi satu skor total, karena item yang berlawanan arah berisiko saling menghilangkan pengaruhnya. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis WLI per dimensi, mengikuti struktur asli instrumen dari Kumar et al. (2021), agar makna tiap dimensi tetap terjaga.

Menurut Nor Sham et al. (2025) menegaskan bahwa WLI terbukti meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi melalui terciptanya keselarasan antara kehidupan profesional dan personal. Sebagai pendekatan yang lebih komprehensif dari WLB, WLI berpotensi memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan OCB.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara WLB dan OCB. (Helmy & Pratama, 2021) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki WLB baik cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasinya, yang pada akhirnya turut mendorong terbentuknya perilaku OCB. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Panie et al. (2025) pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang, yang membuktikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelaraskan kehidupan kerja dan pribadi secara positif mendorong mereka untuk memberikan kontribusi sukarela di luar kewajiban formal mereka. Berdasarkan bukti empiris tersebut, WLI yang merupakan perkembangan dari WLB dengan pendekatan yang lebih adaptif dan menyeluruh diyakini mampu memberikan dampak yang lebih signifikan

terhadap peningkatan OCB. Hal ini disebabkan WLI tidak hanya sekadar menekankan keseimbangan antara dua domain kehidupan, melainkan menyatukannya secara harmonis, sehingga karyawan dapat menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara beriringan, yang kemudian menumbuhkan kepuasan, keterikatan, dan keinginan untuk berkontribusi lebih bagi organisasi secara sukarela.

Keterbatasan literatur mengenai pengaruh langsung *Work Life Integration* (WLI) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mendorong penggunaan studi *Work Life Balance* (WLB) sebagai acuan dasar karena kesamaan substansi keduanya. Merujuk pada penelitian Fajri (2022), terjaganya harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian memicu perilaku OCB. Di sisi lain, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Firdaus et al. (2024) dimana menunjukkan bahwa tingkat WLB yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan perilaku OCB pada karyawan. Semakin baik kapasitas individu dalam mensinergikan tanggung jawab pekerjaan dan urusan pribadi, maka semakin besar pula dorongan internal mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas operasional perusahaan.

Efektivitas WLI dalam mendorong OCB tidak terlepas dari dukungan *Flexible Working Arrangement* yang diberikan perusahaan. Menurut Selby & Wilson (2001; dalam Ugiwisa & Ariffin, 2024), *Flexible Working Arrangements* atau yang selanjutnya akan dituliskan FWA merupakan suatu bentuk penyesuaian dalam sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menentukan sendiri waktu, lama, serta lokasi mereka bekerja. FWA mencakup dua aspek utama, yaitu *flexible location* (teleworking) yang membebaskan karyawan dari kewajiban bekerja di kantor, serta *flexible time* yang memberi karyawan keleluasaan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka di luar jam kerja standar atas persetujuan perusahaan (Selby & Wilson (2001; dalam Sari & Yuniasanti, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Akkaş (2023) menjelaskan bahwa FWA diyakini menjadi salah satu kondisi situasional yang berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh antar variabel di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan Samtharam & Baskaran (2023) yang membuktikan bahwa FWA, yang

meliputi kebebasan karyawan dalam menentukan waktu, lokasi, dan cara kerja seperti *telework* dan *flextime*, berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara WLI dengan produktivitas, kepuasan hidup, dan komitmen organisasi. Karyawan yang memperoleh fleksibilitas kerja terbukti lebih mampu mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan, sehingga mendorong munculnya kontribusi sukarela yang melampaui kewajiban formal mereka sebagai wujud perilaku OCB.

Meskipun FWA diterapkan secara menyeluruh dalam organisasi, dampaknya terhadap perilaku karyawan tidak selalu sama antara satu individu dengan individu lainnya. *Work from home* sebagai salah satu bentuk FWA yang memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi mana pun menjadi bukti nyata hal tersebut. Koon & Chong (2018) dalam penelitiannya terhadap 200 karyawan jasa keuangan di Malaysia menemukan bahwa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap OCB melalui keterlibatan karyawan justru lebih kuat ketika karyawan merasa kurang diperlakukan secara adil.

Selanjutnya penelitian dari Rahmawati & Rahmat (2026) memperkuat temuan tersebut melalui studi kualitatif pada Bappelitbangda Sulawesi Selatan yang menyimpulkan bahwa *work from anywhere* tidak otomatis menurunkan OCB karyawan. Perilaku sukarela seperti membantu rekan, menjaga hubungan baik, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab justru dapat bertahan bahkan meningkat ketika organisasi menerapkan sistem kerja yang transparan, komunikasi yang rutin dan teratur, serta aturan pembagian *work from anywhere* yang jelas dan adil. Sebaliknya, ketika aturan tidak jelas, koordinasi antara karyawan lemah, dan akses teknologi yang tidak merata, perilaku sukarela tersebut cenderung melemah. Kedua studi ini secara konsisten menunjukkan bahwa efektivitas FWA dalam mendorong OCB sangat bergantung pada desain organisasi dan praktik kepemimpinan, bukan semata pada kebijakan fleksibilitasnya. Hal ini memperkuat relevansi FWA sebagai moderator dalam hubungan antara WLI dan OCB, khususnya bagi karyawan Indonesia yang tengah beradaptasi dengan sistem kerja fleksibel.

FWA dan WLI merupakan dua variabel yang saling membentuk dan memengaruhi satu sama lain. Aditya et al. (2023) dalam studi deskriptifnya terhadap 109 karyawan penuh waktu pengguna FWA di Indonesia menemukan

bahwa tingkat WLI karyawan berada pada kategori sedang dengan dimensi *work-to-life* lebih dominan dibandingkan *life-to-work*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Indonesia cenderung lebih memprioritaskan kehidupan kerja daripada kehidupan personal, sehingga tanpa perancangan FWA yang tepat, integrasi kedua domain tersebut berpotensi menjadi sumber tekanan bagi karyawan. Penelitiannya juga menemukan bahwa variasi WLI berdasarkan demografis, dimana generasi Y mencatat skor *work-to-life segmentation* tertinggi dan dinilai paling siap menerapkan FWA, sementara generasi X menunjukkan skor *life-to-work segmentation* rendah dan cenderung paling kurang sesuai dengan sistem kerja fleksibel. Penelitian ini merekomendasikan agar penelitian selanjutnya melibatkan variabel lain yang memengaruhi WLI terhadap kinerja dan perilaku karyawan pengguna FWA. Rekomendasi ini menjadi dasar ilmiah untuk menguji apakah FWA berperan sebagai moderator dalam hubungan antara WLI dan OCB. Dengan kata lain, FWA menentukan seberapa kuat pengaruh WLI terhadap OCB. Karena itu, penelitian tentang peran moderasi FWA ini penting, terutama bagi karyawan Indonesia yang sedang beradaptasi dengan sistem kerja fleksibel.

Namun kajian yang secara spesifik menguji pengaruh WLI terhadap OCB dengan FWA sebagai moderator masih sangat terbatas, khususnya dalam konteks karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji "Pengaruh Work Life Integration terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Flexible Working Arrangement sebagai Variabel Moderator."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Keterikatan karyawan terhadap organisasi di Indonesia masih lemah, ditandai dengan tingginya kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja
2. Perilaku sukarela karyawan (*OCB*) di sektor industri belum optimal, dengan mayoritas karyawan masih berada pada kategori *OCB* rendah
3. Pendekatan *Work Life Balance* konvensional tidak lagi relevan dengan dinamika kerja modern pasca pandemi, sehingga pendekatan *Work Life Integration* menjadi kebutuhan mendesak.

4. Kajian yang secara spesifik menguji pengaruh WLI terhadap OCB dengan *Flexible Working Arrangement* (FWA) sebagai variabel moderator masih sangat terbatas, khususnya dalam konteks karyawan di Indonesia.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti menetapkan pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Work Life Integration* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan yang dimoderasi oleh *Flexible Working Arrangements*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh *Work Life Integration* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan yang dimoderasi oleh *Flexible Working Arrangement*?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Work Life Integration* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan yang dimoderasi oleh *Flexible Working Arrangement*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu melengkapi keterbatasan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *Work Life Integration* (WLI) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan *Flexible Working Arrangement* (FWA) sebagai variabel moderator. Mengingat kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini masih sangat terbatas, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan studi serupa dengan konteks dan pendekatan yang lebih beragam,

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman karyawan tentang pentingnya menyelaraskan kehidupan kerja dan pribadi, sehingga tumbuh kesadaran bahwa keseimbangan antara keduanya dapat mendorong perilaku sukarela yang lebih baik di lingkungan kerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan landasan bagi peneliti berikutnya dalam memperluas kajian terkait *Work Life Integration*, *Organizational Citizenship Behavior*, maupun *Flexible Working Arrangement* melalui penggunaan variabel, sampel, atau metode yang lebih bervariasi.

