

Pengaruh *Fear of Missing Out* di Tempat Kerja terhadap Konsentrasi Karyawan

Nanda Berlian Syalzabilla Hadi¹, Aftina Nurul Husna²

Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

E-mail: nandaberlian1204@students.unnes.ac.id¹, anhusna@mail.unnes.ac.id²

Article History:

Received: 25 Mei 2026

Revised: 11 Juni 2026

Accepted: 27 Juni 2026

Keywords: Karyawan, Konsentrasi kerja, *Fear of Missing Out* di tempat kerja, Perilaku kerja digital.

Abstrak: Perkembangan teknologi digital meningkatkan penggunaan media sosial dan mendorong munculnya *Fear of Missing Out* (FoMO) di tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi konsentrasi kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Fear of Missing Out* di tempat kerja terhadap konsentrasi karyawan. Sampel penelitian berjumlah 125 karyawan dengan teknik *accidental sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu *Workplace Fear of Missing Out Scale* dan *Skala zur Erfassung von Aufmerksamkeitsproblemen*. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan berganda. Hasil menunjukkan *Fear of Missing Out* di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap konsentrasi kerja dengan kontribusi sebesar 7.9%. Secara spesifik, aspek *relation exclusion* berpengaruh terhadap konsentrasi kerja, sedangkan *informational exclusion* tidak berpengaruh. Temuan ini menunjukkan bahwa FoMO di tempat kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi dalam konteks tertentu dapat berkaitan dengan peningkatan keterlibatan perhatian karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola komunikasi digital agar konsentrasi kerja karyawan tetap terjaga.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mendorong perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dan organisasi melalui interaksi yang semakin meningkat antara teknologi digital, bisnis, dan masyarakat (Van Veldhoven & Vanthienen, 2022). Penggunaan internet yang semakin meluas mendorong perubahan dalam pola komunikasi dan cara individu menjalankan aktivitas pekerjaan. Di Indonesia, Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) melaporkan bahwa pada tahun 2024 penetrasi internet telah mencapai 79,5% dengan jumlah pengguna lebih dari 221 juta jiwa. Selain itu, berdasarkan survei databoks.katadata.co.id, kelompok usia produktif (25–49 tahun) menjadi pengguna internet terbesar dengan persentase 47,64% pada tahun 2022. Data ini menunjukkan bahwa tingginya pemanfaatan teknologi digital di Indonesia, terutama pada kelompok usia produktif yang banyak terlibat dalam dunia kerja.

Perkembangan teknologi informasi juga memengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam menjaga efektivitas kerja dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja modern. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kemampuan karyawan mempertahankan konsentrasi kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan efektivitas penyelesaian pekerjaan dan produktivitas kerja (Dharasta & Utami, 2024). Namun, upaya mempertahankan konsentrasi kerja di era digital menghadapi berbagai tantangan, salah satunya tingginya intensitas penggunaan media sosial dan komunikasi digital selama jam kerja yang berpotensi memunculkan distraksi kerja (Orhan et al., 2021). Di satu sisi, perangkat digital memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja secara fleksibel sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain, berbagai distraksi digital seperti notifikasi media sosial, pesan instan, dan email mendorong karyawan untuk terus memeriksa serta merespons pesan yang masuk. Perilaku ini membuat karyawan lebih mudah mengalihkan perhatian dari tugas utama sehingga kesulitan menjaga fokus dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Yusminanda, 2019). Survei Jobstreet.com tahun 2023 menunjukkan bahwa 81% karyawan di Indonesia mengakses media sosial saat bekerja, dengan sebagian besar menghabiskan waktu 2 hingga lebih dari 4 jam per hari. Kondisi tersebut menyebabkan penurunan konsentrasi kerja dan berimplikasi pada menurunnya produktivitas (Ernawati et al., 2021).

Konsentrasi kerja dipahami sebagai kemampuan individu mempertahankan fokus pada tugas yang relevan dan mengabaikan gangguan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Sörqvist & Marsh, 2015). Tingkat konsentrasi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta mendukung pencapaian target organisasi (Schwartz & Kaplan, 2006; Wahyuni & Khoirotunnajihah, 2019). Sebaliknya, rendahnya konsentrasi kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, penurunan kualitas pekerjaan, serta meningkatnya kesalahan kerja. Dalam lingkungan kerja digital, konsentrasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti aktivitas online, tugas kerja, interaksi sosial, serta gangguan lain yang muncul di tempat kerja (Mark et al., 2014), dan stres kerja yang dipicu oleh tekanan waktu serta beban kerja berlebih (Nawawi et al., 2024).

Salah satu faktor psikologis yang berpotensi memengaruhi konsentrasi kerja di era digital adalah *Fear of Missing Out* (FoMO). Dalam konteks pekerjaan, FoMO diartikan sebagai kekhawatiran individu akan kehilangan informasi, peluang, atau keterlibatan sosial penting di lingkungan kerja apabila tidak terus terhubung (Budnick et al., 2020). Kondisi ini mendorong karyawan untuk secara berulang memeriksa media digital, memantau notifikasi, serta merespons komunikasi secara terus-menerus agar tidak tertinggal informasi penting. Perilaku tersebut rentan terjadi pada pekerjaan yang memiliki intensitas penggunaan teknologi digital dan komunikasi kerja yang tinggi (Orhan et al., 2021), terutama pekerjaan yang menuntut fokus dan keterlibatan perhatian secara berkelanjutan dalam penyelesaian tugas (Sörqvist & Marsh, 2015). Dalam konteks penelitian ini, karakteristik tersebut relevan dengan pekerjaan keuangan, analisis data, administrasi, dan pekerjaan kantor lainnya yang banyak menggunakan teknologi digital dalam proses kerja sehari-hari. Perilaku tersebut berpotensi memunculkan distraksi kerja yang dapat mengganggu fokus terhadap tugas utama melalui meningkatnya paparan informasi digital dan pergeseran perhatian dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Loh & Kanai, 2016; Pacheco, 2024).

Fear of Missing Out di tempat kerja merupakan bentuk spesifik FoMO yang secara umum memiliki perbedaan dengan FoMO sosial. FoMO sosial lebih berkaitan dengan kekhawatiran kehilangan pengalaman atau aktivitas sosial orang lain (Przybylski et al., 2013), maka FoMO di tempat kerja lebih menekankan pada kekhawatiran karyawan terhadap kehilangan informasi penting maupun keterlibatan sosial di lingkungan kerja (Budnick et al., 2020). Budnick et al.

(2020) menjelaskan bahwa FoMO di tempat kerja terdiri atas dua komponen utama, yaitu *informational exclusion* dan *relational exclusion*. *Informational exclusion* berkaitan dengan kekhawatiran tertinggal informasi penting terkait pekerjaan, sedangkan *relational exclusion* berkaitan dengan kekhawatiran tidak terlibat dalam interaksi sosial dibandingkan rekan kerja lainnya. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk terus memantau media digital dan mempertahankan konektivitas secara berlebihan selama jam kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa FoMO memiliki implikasi terhadap perilaku kerja dan kesejahteraan individu. Penelitian Budnick et al. (2020) menunjukkan bahwa FoMO di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, FoMO berpotensi mengganggu efektivitas penyelesaian pekerjaan karena mendorong individu untuk terus terhubung dan mengalihkan perhatian dari tugas utama, sehingga meningkatkan potensi distraksi dalam bekerja (Pacheco, 2024). Di Indonesia, penelitian Pujiastuti et al. (2025) menunjukkan bahwa FoMO berkaitan dengan berbagai permasalahan pada mahasiswa, seperti kesulitan konsentrasi, gangguan tidur, serta aspek kesehatan fisik dan psikologis. Namun, penelitian tersebut dilakukan dalam konteks pendidikan, sehingga belum menggambarkan kondisi FoMO pada lingkungan kerja.

Penelitian mengenai FoMO di tempat kerja dalam konteks organisasi di Indonesia masih relatif terbatas, khususnya yang mengkaji pengaruhnya terhadap konsentrasi kerja karyawan sebagai aspek penting dalam efektivitas dan produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji distraksi digital dan interupsi pekerjaan yang muncul akibat penggunaan teknologi digital di lingkungan kerja (Farivar et al., 2022; Feldman & Greenway, 2021). Sementara itu, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh Fear of Missing Out (FoMO) di tempat kerja terhadap konsentrasi kerja karyawan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji pengaruh Fear of Missing Out (FoMO) di tempat kerja terhadap konsentrasi karyawan dalam konteks organisasi di Indonesia. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh FoMO di tempat kerja terhadap konsentrasi karyawan, termasuk peran aspek *informational exclusion* dan *relational exclusion*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan perilaku kerja digital guna menjaga konsentrasi dan produktivitas karyawan di era digital.

LANDASAN TEORI

Konsentrasi Kerja

Konsentrasi adalah kemampuan seseorang untuk memperhatikan rangsangan secara selektif dan mengesampingkan berbagai informasi lain, serta melibatkan keterlibatan individu terhadap tugas (Sörqvist et al., 2016). Dalam konteks kerja, konsentrasi dipahami sebagai proses memilih dari berbagai sumber informasi yang paling relevan dengan suatu tujuan, dan mengelola gangguan yang dapat mengalihkan perhatian dari tugas yang sedang dikerjakan (Schwartz & Kaplan, 2006). Kemampuan mempertahankan konsentrasi menjadi penting karena berkaitan dengan efektivitas penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan pengambilan keputusan secara tepat.

Menurut Sörqvist et al. (2016), konsentrasi berkaitan dengan kemampuan *selective attention*, yakni kemampuan memusatkan perhatian pada stimulus yang relevan sambil mengabaikan informasi yang tidak relevan, serta *task engagement*, yaitu keterlibatan individu secara dinamis terhadap tugas yang sedang dikerjakan. Konsentrasi kerja dipengaruhi oleh faktor

eksogen dan endogen, seperti tuntutan tugas, tekanan waktu, distraksi lingkungan, motivasi, dan kapasitas perhatian individu (Sörqvist & Marsh, 2015).

***Fear of Missing Out* di Tempat Kerja**

FoMO adalah perasaan cemas atau takut pada seseorang apabila kehilangan pengalaman atau informasi yang penting yang sedang dialami oleh orang lain (Przybylski et al., 2013). Di tempat kerja, FoMO diartikan sebagai kekhawatiran akan kehilangan peluang karir, pengakuan, atau interaksi sosial yang berharga (Budnick et al., 2020). Berbeda dengan FoMO sosial, FoMO di tempat kerja cenderung lebih berfokus pada konteks pekerjaan dan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel seperti keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan FoMO secara umum bersifat lebih luas dan tidak secara spesifik berkaitan dengan konteks kerja (Rahmadania & Sanyata, 2023).

Budnick et al. (2020) menjelaskan bahwa FoMO di tempat kerja terdiri atas dua aspek, yaitu *informational exclusion* dan *relational exclusion*. *Informational exclusion* adalah kekhawatiran individu terhadap kemungkinan tertinggal informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan *relational exclusion* adalah kekhawatiran individu terhadap kemungkinan tidak terlibat dalam relasi sosial atau tidak memberikan kontribusi yang setara dibandingkan rekan kerja lainnya. FoMO di tempat kerja dapat berkaitan dengan berbagai faktor, seperti penggunaan media sosial yang kompulsif, kebutuhan validasi sosial, beban kerja tinggi, stres kerja, dan pengalaman kerja individu (Rahmadania & Sanyata, 2023; Fitria, 2023; Memiş, 2023).

Pengaruh FoMO di Tempat Kerja terhadap Konsentrasi Karyawan

FoMO di tempat kerja berpotensi menyebabkan gangguan perhatian karena karyawan terus-menerus merasa perlu memantau aktivitas orang lain atau informasi yang mungkin terlewatkan. Kondisi ini dapat mendorong individu untuk tetap terhubung secara berkelanjutan, sehingga perhatian terhadap tugas utama menjadi lebih mudah teralihkan dan berpotensi mengganggu konsentrasi kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, FoMO diketahui berkaitan dengan perilaku kerja karyawan melalui dorongan untuk tetap terhubung secara berkelanjutan, yang dapat mengalihkan perhatian dari tugas utama dan menurunkan efektivitas penyelesaian pekerjaan (Budnick et al., 2020; Rozgonjuk et al., 2020). Padahal, konsentrasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik (Dalimunthe & Chondro, 2022). Oleh karena itu, ketika perhatian karyawan terganggu oleh FoMO, kemampuan untuk mempertahankan fokus terhadap tugas yang relevan dapat menurun sehingga konsentrasi kerja menjadi kurang optimal.

H1: *Fear of Missing Out* (FoMO) di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap konsentrasi karyawan

Pengaruh Aspek-Aspek FoMO di Tempat Kerja terhadap Konsentrasi Karyawan

Dalam konteks workplace FoMO, pengaruh terhadap konsentrasi kerja dapat dijelaskan melalui dua aspek utama, yaitu *informational exclusion* dan *relational exclusion* (Budnick et al., 2020). *Informational exclusion* berkaitan dengan kekhawatiran individu akan kehilangan informasi penting yang relevan dengan pekerjaan, sehingga mendorong karyawan untuk terus memantau pesan, notifikasi, atau pembaruan informasi. Perilaku tersebut berpotensi menyebabkan fragmentasi perhatian, menurunkan kinerja, meningkatkan kesalahan, dan memicu stres (Anderson et al., 2018). Sementara itu, *relational exclusion* mengacu pada kekhawatiran individu akan kurangnya keterlibatan sosial dibandingkan rekan kerja lainnya, yang dapat mendorong kebutuhan untuk terus terhubung dalam komunikasi kerja. Kondisi ini berpotensi mengalihkan perhatian dari pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga memengaruhi konsentrasi kerja karyawan (Sörqvist & Marsh, 2015).

H2: Aspek-aspek *Fear of Missing Out* (FoMO) di tempat kerja yaitu *informational exclusion* dan *relational exclusion*, memiliki pengaruh terhadap konsentrasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain

Metode korelasional kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan non-eksperimental, yaitu tanpa perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan desain survei cross-sectional, yaitu pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini melibatkan karyawan aktif di Indonesia yang bekerja pada bidang pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, seperti administrasi, keuangan, analisis data, dan pekerjaan kantoran lainnya. Selain itu, responden merupakan karyawan yang menggunakan teknologi digital, seperti smartphone, laptop, internet, pesan instan, dan media sosial, dalam operasional kerja maupun kehidupan sehari-hari. Kriteria populasi dalam penelitian ini meliputi: a) karyawan dengan usia 25 – 49 tahun, b) aktif menggunakan media sosial, c) bekerja dengan durasi minimal 8 jam, d) jenis kelamin laki-laki dan perempuan, e) karyawan yang bekerja penuh menggunakan komputer/laptop. Pemilihan rentang usia 25 – 49 tahun berdasarkan survei databoks.katadata.co.id yang menunjukkan kelompok usia tersebut merupakan pengguna internet terbesar di Indonesia tahun 2022 (47,64%). Durasi kerja dipilih berdasarkan hasil penelitian Pantoioyo (dalam Rosdiana, 2019) yang menemukan bahwa 42,9% karyawan menghabiskan 8 jam sehari di depan komputer. Penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* atau *convenience sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kesediaan dan memenuhi kriteria dasar responden (Cozby & Bates, dalam Angesti & Oriza, 2018). Ukuran minimum sampel berdasarkan perhitungan G*Power 3.1.9.7 yaitu minimal 123 sampel.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui media sosial maupun secara langsung kepada responden. Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan menyediakan lima opsi jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Instrumen yang digunakan yaitu *Workplace Fear of Missing Out Scale* dan *Skala zur Erfassung von Aufmerksamkeitsproblemen* (SEA). Kedua instrumen diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia melalui proses *forward translation*, *back translation*, dan penelaahan ahli untuk memastikan kesetaraan konseptual dan semantik dengan instrumen asli. Selanjutnya dilakukan uji coba pada 106 karyawan untuk menguji reliabilitas instrumen sebelum digunakan dalam penelitian utama.

FoMO di tempat kerja diukur menggunakan *Workplace Fear of Missing Out Scale* yang dikembangkan oleh Budnick et al. (2020). Skala ini memiliki dua aspek yaitu *informational exclusion* dan *relational exclusion* yang terdiri dari 10 item. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0.93.

Konsentrasi kerja diukur dengan *Skala zur Erfassung von Aufmerksamkeitsproblemen* (SEA) yang dirancang oleh Volz-Sidiropoulou et al., (2007) untuk mengukur kesulitan dalam memusatkan perhatian dan terdiri dari 33 item. Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan 22 item yang telah disesuaikan dengan konteks pekerjaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0.95.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan persiapan data yang meliputi pengecekan kelengkapan data dan proses skoring pada item yang bersifat unfavorable. Kedua, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, seperti nilai rata-rata dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis pertama dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *Fear of Missing Out* di tempat kerja terhadap konsentrasi karyawan, sedangkan uji hipotesis kedua menggunakan analisis regresi linear berganda. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 72 (57.6%), sedangkan laki-laki sejumlah 53 (42.2%). Berdasarkan usia responden penelitian ini, didominasi oleh usia 25 - 29 tahun (60,8%), selanjutnya usia 30 - 39 tahun (30.4%), dan terakhir berusia 40 - 49 tahun (8.8%). Ditinjau dari bidang/divisi pekerjaan, responden didominasi oleh karyawan bekerja di bidang administrasi (31.2%). Selama jam kerja, kebanyakan karyawan bermain media sosial selama > 4 Jam (48.8%). Media sosial yang banyak diakses yaitu WhatsApp (80.8%), diikuti Tik Tok (65.6%), Instagram (65.6%), Twitter (52%), LinkedIn (30.4%), dan 3 media sosial lainnya yang terdapat di tabel atas.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur	25 - 29 Tahun	76	60.8
	30 - 39 Tahun	38	30.4
	40 - 49 Tahun	11	8.8
Jenis kelamin	Laki-laki	53	42.4
	Perempuan	72	57.6
Departemen/divisi	Administrasi	39	31.2
	Keuangan	27	21.6
	IT	29	23.2
	Kreatif/Media	17	13.6
	Customer Service	10	8.0
	Lainnya	3	2.4
Durasi penggunaan media sosial	< 1 Jam	1	0.8
	1 - 2 Jam	22	17.6
	2 - 3 Jam	41	32.8
	> 4 Jam	61	48.8
Media sosial	Tik Tok	82	65.6
	Twitter	65	52.0
	LinkedIn	38	30.4
	WhatsApp	101	80.8
	Instagram	82	65.6

Lainnya	6	2.4
---------	---	-----

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 27

Deskripsi Skor

Variabel FoMO di tempat kerja diukur menggunakan 10 butir item dengan skor terendah 1 hingga 5 di setiap item. Hasil analisis variabel ini memiliki nilai mean 25.72 dan standar deviasi 7.593 dengan minimum 10 dan maximum 44. Adapun variabel konsentrasi kerja diukur menggunakan 22 item dengan skor terendah 1 hingga 5 di setiap item. Hasil analisis variabel tersebut memiliki nilai rata-rata 81.71 dengan standar deviasi 9.519 dan minimum 60 serta maximum 108.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min.	Max.	Mean	SD	Skewness (SE)	Kurtosis (SE)
FoMO di tempat kerja	10	44	25.72	7.593	0.646 (217)	-0.174 (430)
Konsentrasi kerja	60	108	81.71	9.519	0.203 (217)	-0.378 (430)

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 27

Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi untuk memastikan data sudah memenuhi syarat atau asumsi klasik. Pertama dilakukan uji normalitas dengan metode one-sample Kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikan sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi normal dan terpenuhi, Kedua, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05) dan deviation from linearity sebesar 0.001 (< 0.05). Artinya terdapat hubungan antara FoMO di tempat kerja dengan konsentrasi kerja, namun tidak sepenuhnya memenuhi asumsi linearitas. Ketiga, uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sebesar 1.000 dan nilai VIF sebesar 1.000. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi dan model layak digunakan. Keempat, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi variabel FoMO di tempat kerja sebesar 0.188 (> 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Model Regresi

Uji Asumsi	Hasil (Kriteria)	Deskripsi
Uji Normalitas	$p = 0.200$ ($p > 0.05$)	Data berdistribusi normal
Linearitas	Linearity ($p = 0.000$); Deviation from Linearity = 0.001	Terdapat indikasi adanya penyimpangan dari linearitas

Multikolinearitas	Tolerance = 1.000 (> 0.10); VIF = 1.000 (< 10)	Tidak terdapat multikolinearitas
Heteroskedastisitas	$p = 0.188$ (> 0.05)	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 27

Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya melakukan dua uji hipotesis, pertama model 1 menguji pengaruh variabel FoMO di tempat kerja terhadap konsentrasi karyawan menggunakan analisis regresi sederhana. Kedua, model 2 untuk menguji pengaruh aspek-aspek FoMO di tempat kerja terhadap konsentrasi karyawan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis hipotesis 1 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,079 yang berarti variabel FoMO di tempat kerja memberikan kontribusi sebesar 7,9% terhadap konsentrasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 92,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan konteks penelitian ini. Nilai uji F sebesar 10.486 dengan derajat kebebasan ($df_1 = 1$; $df_2 = 2$) dan nilai signifikansi sebesar 0.002 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa FoMO di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap konsentrasi kerja. Kemudian koefisien regresi sebesar 0.351 dengan nilai standar (β) sebesar 0.280 serta t sebesar 3.238 dan nilai signifikansi sebesar 0.002 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa FoMO di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi kerja, namun kontribusinya relatif kecil dibandingkan faktor lain di luar konteks penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis utama menyatakan terdapat pengaruh FoMO di tempat kerja terhadap konsentrasi kerja diterima.

Hasil analisis hipotesis 2 dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan nilai R Square sebesar 0.085 yang berarti aspek IE (*Informational Exclusion*) dan *Relational Exclusion* (RE) bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 8.5% terhadap konsentrasi kerja. Kemudian nilai uji F sebesar 5.639 dengan nilai signifikan 0.005 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa aspek IE dan RE secara bersama berpengaruh signifikan terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa aspek *informational exclusion* memiliki nilai signifikan sebesar 0.589. Hal ini berarti tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap konsentrasi kerja. Sedangkan aspek *relational exclusion* memiliki nilai signifikan terhadap konsentrasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.036 ($p < 0.05$) dengan koefisien regresi (B) sebesar 0.574, koefisien beta (β) sebesar 0.246, dan t sebesar 2.125.

Tabel 4. Hasil Model Regresi

Hipotesis	R Square	F	df1	df2	p
H1	0.079	10.486	1	123	0.002
H2	0.085	5.639	2	122	0.005

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 27

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	B	Std. Error	β	t	p
H1	(Constant)	72.675			24.984	0.000
	FoMO di tempat kerja	0.351	0.109	0.280	3.238	0.002

H2	(Constant)	71.822			23.458	0.000
	<i>Informational Exclusion</i>	0.140	0.259	0.63	0.542	0.589
	<i>Relational Exclusion</i>	0.574	0.270	0.246	2.125	0.036

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 27

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa FoMO (*Fear of Missing Out*) di tempat kerja pada karyawan secara signifikan dan positif memprediksi konsentrasi kerja. Hasil analisis regresi berganda juga menemukan bahwa tidak semua aspek FoMO di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap konsentrasi kerja. Hanya aspek *relational exclusion* yang memberikan signifikan, sedangkan aspek *informational exclusion* tidak berpengaruh. *Relational exclusion* merujuk pada kekhawatiran seseorang atas ketidakterlibatan sosial maupun profesional di tempat kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa FoMO di tempat kerja berkontribusi terhadap meningkatnya konsentrasi kerja. Kendati demikian, FoMO memiliki kontribusi yang relatif kecil terhadap konsentrasi kerja, sehingga hubungan yang ditemukan bersifat korelasional.

Sebagian besar penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa FoMO di tempat kerja berkaitan dengan penurunan fokus dan peningkatan distraksi. Perilaku memantau notifikasi media sosial yang tinggi dapat menurunkan perhatian dan produktivitas, khususnya di tempat kerja (Bildcrack, 2025). Montag & Markett (2023) menemukan bahwa FOMO dan penggunaan media sosial yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan kognitif, seperti distraksi dan penurunan perhatian terhadap aktivitas sehari-hari. Namun temuan penelitian ini menemukan hasil yang berlawanan, FoMO di tempat kerja justru berkaitan dengan peningkatan konsentrasi kerja.

FoMO di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap konsentrasi kerja, yang diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja berbasis digital. Pada pekerjaan berbasis digital, media lebih dimanfaatkan sebagai sarana komunikasi kerja dibandingkan sebagai sumber distraksi. Riset sebelumnya bahwa FoMO memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan penggunaan media sosial sebagai variabel moderasi (Bodhi & Zoonen, 2025). Dalam konteks ini, penggunaan media sosial berkaitan dengan pekerjaan dapat mengurangi potensi distraksi dan justru mendukung keterlibatan individu dalam tugas. Lebih lanjut, kondisi ini dijelaskan melalui peran motivasi, di mana FoMO berkaitan dengan dorongan motivasional sebagai respons terhadap kebutuhan psikologis yang tidak terpenuhi (Przybylski et al., 2013), serta motivasi dapat meningkatkan konsentrasi dan membantu individu mempertahankan kinerja melalui upaya mental yang lebih besar (Sörqvist & Marsh, 2015; Herlambang et al., 2021). Dengan demikian, pekerjaan berbasis digital, penggunaan media sosial, dan motivasi berpotensi menjadi variabel moderator dalam hubungan antara FoMO dan konsentrasi kerja.

Hasil penelitian juga hanya menemukan bahwa aspek *relational exclusion* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap konsentrasi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kekhawatiran individu terhadap ketidakterlibatan dalam hubungan sosial maupun profesional, justru mendorong peningkatan interaksi aktif. Karyawan yang mengalami kondisi ini cenderung meningkatkan komunikasi melalui media sosial, baik dengan hubungan yang dekat maupun yang lemah. Menurut teori "*The strength of weak ties*", ikatan kuat (*strong ties*) merupakan hubungan sosial yang dekat dan intens dengan frekuensi interaksi yang tinggi, sehingga mencerminkan ikatan yang kuat antarindividu, sedangkan ikatan lemah (*weak ties*)

merupakan hubungan yang lebih longgar dengan frekuensi interaksi yang lebih rendah, yang berperan sebagai penghubung antar kelompok sosial dan sumber informasi baru (Granovetter, 1973; Weng et al., 2018). Ikatan yang kuat cenderung memiliki keterlibatan emosional yang tinggi sehingga meningkatkan perhatian (Weng et al., 2018). Sementara, ikatan yang lemah memungkinkan seseorang mendapatkan informasi yang baru dan relevan, yang berpotensi mendukung penyelesaian tugas dalam konteks kerja. Oleh karena itu, dalam temuan ini individu yang mengalami FoMO cenderung memanfaatkan ikatan yang lemah (*weak ties*) untuk memperoleh informasi yang relevan dengan pekerjaannya, sehingga dapat mendukung peningkatan konsentrasi karyawan.

Sebaliknya, aspek *informational exclusion* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap konsentrasi karyawan. Karena adanya dorongan untuk terus memantau berbagai informasi atau pembaruan justru dapat memicu perilaku multitasking dan perpindahan perhatian secara berulang. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa orang dengan FoMO tingkat tinggi cenderung lebih sering mengalami multitasking media (Wu et al., 2025), yang dapat menimbulkan *cognitive overload* dan menurunkan efisiensi dalam mempertahankan fokus pada tugas utama. Selain itu, informasi yang berlebihan di internet cenderung dapat mengganggu konsentrasi (Firth et al., 2020). Hal ini menguatkan bahwa perilaku multitasking dan paparan informasi yang berlebihan menyebabkan perhatian menjadi terfragmentasi, sehingga *informational exclusion* tidak berpengaruh signifikan terhadap konsentrasi karyawan.

Penelitian ini berhasil menghadirkan pemahaman baru mengenai peran FoMO di tempat kerja, terutama aspek *relational exclusion* pada konsentrasi karyawan. Meski demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini dilakukan pada karakteristik sampel karyawan level operasional, sehingga temuan ini belum dapat digeneralisasi di level manajerial atau eksekutif maupun pada berbagai sektor pekerjaan. Saran untuk peneliti di masa depan dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan karyawan dari berbagai level jabatan maupun sektor pekerjaan. Kedua, penelitian ini hanya satu variabel independen yaitu *Fear of Missing Out* (FoMO) di tempat kerja yang menjelaskan variasi konsentrasi kerja karyawan. Sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel moderasi seperti lingkungan kerja berbasis digital, penggunaan media sosial, motivasi, *strong ties*, dan *weak ties*. Mengingat variabel-variabel tersebut berpotensi mempengaruhi keterlibatan perhatian individu dalam menyelesaikan tugas.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini telah berhasil menguji pengaruh FoMO di tempat kerja terhadap konsentrasi karyawan. FoMO di tempat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsentrasi kerja, walaupun relatifnya kecil. Secara spesifik, hanya aspek *relational exclusion* yang memiliki peran dalam meningkatkan konsentrasi kerja, sedangkan *informational exclusion* tidak berperan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa FoMO tidak selalu berdampak negatif, melainkan dalam konteks tertentu dapat mendorong peningkatan perhatian dan keterlibatan kerja, misalnya pekerjaan berbasis digital dan motivasi. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk mengembangkan desain penelitian dengan analisis moderator. Riset-riset selanjutnya juga perlu membuktikan kompleksitas pengaruh FoMO ini dengan mempertimbangkan variabel tersebut sebagai moderator. Secara praktis, peneliti menyarankan karyawan untuk mengelola penggunaan teknologi dengan membatasi notifikasi dan akses media sosial, sementara untuk organisasi perlu mengatur komunikasi digital tanpa tuntutan respons instan serta memberikan edukasi FoMO agar produktivitas dan konsentrasi tetap terjaga.

DAFTAR REFERENSI

- Anderson, C., Hübener, I., Seipp, A.-K., Ohly, S., David, K., & Pejovic, V. (2018). A survey of attention management systems in ubiquitous computing environments. *Proceedings of the ACM on Interactive, Mobile, Wearable and Ubiquitous Technologies*, 2(2), 1–27. <https://doi.org/10.1145/3214261>
- Angesti, R., & Oriza, I. D. I. (2018). Peran *Fear of Missing Out* (FoMO) sebagai mediator antara kepribadian dan penggunaan internet bermasalah. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 790–800. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.2317>
- Annur, C. M. (2023, September 6). *Mayoritas pengguna internet di Indonesia berasal dari kelompok usia pekerja*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/09/06/mayoritas-pengguna-internet-di-indonesia-berasal-dari-kelompok-usia-pekerja>
- APJII. (2024, February 7). *APJII jumlah pengguna internet Indonesia tembus 221 juta orang*. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. <https://web.apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Bilderback, S. (2025). Global digital overload: how Snapchat communication cycles influence workplace efficiency. *Strategic HR Review*, 24(2), 80–84. <https://doi.org/10.1108/SHR-10-2024-0077>
- Bodhi, R., & van Zoonen, W. (2025). Workplace fear of missing out, organizational support and performance: the mediating role of work-related social media use. *Information Technology & People*, 38(8), 200–221. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2023-0425>
- Budnick, C. J., Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*, 104, 106161. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>
- Dalimunthe, I. K., & Chondro, F. (2022). Concentration with fitness leads to more work productivity. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 5(3), 171–181. <https://doi.org/10.18051/JBiomedKes.2022.v5.171-181>
- Dharasta, Y. S. M. A., & Utami, S. B. (2024). The effect of concentration and work stress on employee work productivity. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 67–74. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2390>
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh kontrol diri dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai sdn di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, Boyolali pada masa pandemi covid-19. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194–203. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i2.590>
- Farivar, F., Esmaelinezhad, O., & Richardson, J. (2022). Digital intrusions or distraction at work and work-life conflict. *New Technology, Work and Employment*, 37(3), 363–380. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12235>
- Feldman, E., & Greenway, D. (2021). It's a matter of time: the role of temporal perceptions in emotional experiences of work interruptions. *Group & Organization Management*, 46(1), 70–104. <https://doi.org/10.1177/1059601120959288>
- Firth, J. A., Torous, J., & Firth, J. (2020). Exploring the impact of internet use on memory and attention processes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9481. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249481>
- Fitria, N. (2023). The relationship between FOMO and work motivation with employee performance in Gen Z. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 7(2), 189–198. <https://doi.org/10.30741/adv.v7i2.1208>

- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Herlambang, M. B., Cnossen, F., & Taatgen, N. A. (2021). The effects of intrinsic motivation on mental fatigue. *PLOS ONE*, 16(1), e0243754. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243754>
- Jobstreet. (2023, June 7). 81% Karyawan di Indonesia Mengakses Sosial Media Saat Bekerja. Jobstreet. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/81-karyawan-di-indonesia-mengakses-sosial-media-saat-bekerja>
- Loh, K. K., & Kanai, R. (2016). How has the internet reshaped human cognition? *The Neuroscientist*, 22(5), 506–520. <https://doi.org/10.1177/1073858415595005>
- Mark, G., Iqbal, S. T., Czerwinski, M., & Johns, P. (2014). Bored Mondays and focused afternoons. *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 3025–3034. <https://doi.org/10.1145/2556288.2557204>
- Memiş, G. (2023). *Unveiling the fear: workplace FoMO and its impact on employee well-being* [Master's thesis, Utrecht University]. <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/46007>
- Montag, C., & Markett, S. (2023). Social media use and everyday cognitive failure: investigating the fear of missing out and social networks use disorder relationship. *BMC Psychiatry*, 23(1), 872. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05371-x>
- Nawawi, Y., M Zainul, L., Rusba, K., Khatami Fahmi Putra, M., & Zulfikar, I. (2024). The effect of workload on concentration disorders with work stress in PT Oragon Technology Indonesia. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(5), 2240–2248. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i5.1055>
- Orhan, M. A., Castellano, S., Khelladi, I., Marinelli, L., & Monge, F. (2021). Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research*, 126, 341–349. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.048>
- Pacheco, G. M. (2024). Use of social networks, FoMo and its impact on productivity and organizational well-being: from disruption to organizational strategy for talent wellbeing and retention. *Educational Administration: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.53555/kuvey.v30i11.8888>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Pujiastuti, T., Pebriyanti, L., Oktavia, R., Evindo, E., Joharman, Y., Delmi, A., & Sari, O. (2025). Dampak Fear of Missing Out (FoMO) terhadap kehidupan diri mahasiswa Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. In *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* (Vol. 4, Issue 2). <https://jpion.org/index.php/jpi488> Situswebjurnal: <https://jpion.org/index.php/jpi>
- Rahmadania, A., & Sanyata, S. (2023). Fear of missing out on workplace: a systematic literature review. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(11), 73. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i11.5115>
- Rosdiana, R. (2019). Hubungan stres kerja, jam kerja, dan kelelahan kerja dengan tingkat konsentrasi pada pekerja pengguna komputer di PT. Telekomunikasi Witel Medan. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 131. <https://doi.org/10.33085/jkg.v2i3.4384>
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2020). Fear of Missing Out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work: do WhatsApp, Facebook, Instagram, and Snapchat use disorders mediate that association? *Addictive Behaviors*, 110,

-
106487. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106487>
- Schwartz, D. A., & Kaplan, S. (2006). Concentration and attention: new directions in theory and assessment. In Derek. Clements-Croome (Ed.), *Creating the Productive Workplace* (2nd ed., pp. 242–255). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203696880>
- Sörqvist, P., Dahlström, Ö., Karlsson, T., & Rönnerberg, J. (2016). Concentration: the neural underpinnings of how cognitive load shields against distraction. *Frontiers in Human Neuroscience*, 10. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2016.00221>
- Sörqvist, P., & Marsh, J. E. (2015). How concentration shields against distraction. *Current Directions in Psychological Science*, 24(4), 267–272. <https://doi.org/10.1177/0963721415577356>
- van Veldhoven, Z., & Vanthienen, J. (2022). Digital transformation as an interaction-driven perspective between business, society, and technology. *Electronic Markets*, 32(2), 629–644. <https://doi.org/10.1007/s12525-021-00464-5>
- Volz-Sidiropoulou, E., Böcker, M., Niemann, H., Privou, C., Zimmermann, P., & Gauggel, S. (2007). Skala zur Erfassung von Aufmerksamkeitsdefiziten (SEA). *Zeitschrift Für Neuropsychologie*, 18(4), 299–309. <https://doi.org/10.1024/1016-264X.18.4.299>
- Wahyuni, W., & Khoirotunnajihah, K. (2019). Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat konsentrasi pada petugas jaga di Pangkalan TNI AL LANAL Tanjung Balai Asahan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.56338/mppki.v2i1.527>
- Weng, L., Karsai, M., Perra, N., Menczer, F., & Flammini, A. (2018). Attention on weak ties in social and communication networks. In S. Lehmann & Y. Y. Ahn (eds.), *Complex Spreading Phenomena in Social Systems* (pp. 213–228). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77332-2_12
- Wu, W., Zhang, J., & Jo, N. (2025). Fear of Missing out and online social anxiety in university students: mediation by irrational procrastination and media multitasking. *Behavioral Sciences*, 15(1), 84. <https://doi.org/10.3390/bs15010084>
- Yusminanda, I. M. (2019). Distraksi pada pekerja daring selama berinteraksi dengan internet. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16(2), 175–190. <https://doi.org/10.24002/jik.v16i2.1310>