



## Pengaruh *Fear of Missing Out* terhadap *Job performance* Generasi Z: Peran Mediasi *Digital Distraction*

Sunarmi <sup>1\*</sup>, Asnawi Hidayat <sup>2</sup>, Cheesya Siska Adhiati<sup>3</sup>, Adi Suryo Ramadhan<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup> Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Semarang, Indonesia

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), Indonesia

Email: [sunarmi@stekom.ac.id](mailto:sunarmi@stekom.ac.id)<sup>1</sup>, [asnawi@stekom.ac.id](mailto:asnawi@stekom.ac.id)<sup>2</sup>, [cheesyasiska.adhiati@stekom.ac.id](mailto:cheesyasiska.adhiati@stekom.ac.id)<sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi: [sunarmi@stekom.ac.id](mailto:sunarmi@stekom.ac.id)

**Abstract.** *The increasing use of smartphones, social media, and work communication apps can encourage employees to stay connected while also increasing the risk of digital distraction. This study aims to analyze the effect of Fear of Missing Out (FoMO) on job performance, with digital distraction as a mediating variable. The study employed a quantitative approach using a cross-sectional survey design. Data were collected from 150 Generation Z employees working in Semarang and were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling with a bootstrapping procedure. The results indicate that FoMO has a positive effect on digital distraction ( $\beta = 0.603$ ;  $p < 0.001$ ), while digital distraction has a negative effect on job performance ( $\beta = -0.389$ ;  $p < 0.001$ ). FoMO also has a direct negative effect on job performance ( $\beta = -0.308$ ;  $p < 0.001$ ). Furthermore, digital distraction negatively mediates the effect of FoMO on job performance ( $\beta = -0.235$ ;  $p < 0.001$ ) through a complementary partial mediation pattern. These findings suggest that the need to stay connected can reduce performance when it leads to device checking and shifts in attention during work. This study underscores the importance of managing notifications, establishing consistent communication channels, and reducing expectations of instant responses to maintain employee focus and performance.*

**Keywords:** *Digital Distraction; Fear Of Missing Out; Generation Z; Job Performance; Workplace FoMO.*

**Abstrak:** Peningkatan penggunaan smartphone, media sosial, dan aplikasi komunikasi kerja dapat mendorong karyawan untuk terus terhubung sekaligus meningkatkan risiko distraksi digital. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Fear of Missing Out* (FoMO) terhadap *job performance* dengan *digital distraction* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional*. Data diperoleh dari 150 karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Semarang dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* dengan prosedur bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FoMO berpengaruh positif terhadap *digital distraction* ( $\beta = 0,603$ ;  $p < 0,001$ ), sedangkan *digital distraction* berpengaruh negatif terhadap *job performance* ( $\beta = -0,389$ ;  $p < 0,001$ ). FoMO juga berpengaruh negatif secara langsung terhadap *job performance* ( $\beta = -0,308$ ;  $p < 0,001$ ). Selain itu, *digital distraction* memediasi secara negatif pengaruh FoMO terhadap *job performance* ( $\beta = -0,235$ ;  $p < 0,001$ ) dengan pola mediasi parsial komplementer. Temuan ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk terus terhubung dapat menurunkan kinerja ketika mendorong pemeriksaan perangkat dan perpindahan perhatian selama bekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan notifikasi, penetapan kanal komunikasi yang konsisten, dan pengurangan ekspektasi respons instan untuk menjaga fokus serta kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Fear of Missing Out (FoMO); Gangguan Digital; Generasi Z; Kinerja Kerja; Workplace FoMO.*

### 1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital telah mengubah cara karyawan memperoleh informasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan pekerjaan. Smartphone, aplikasi pesan instan, serta media sosial memungkinkan koordinasi berlangsung cepat dan fleksibel, tetapi sekaligus membentuk lingkungan kerja yang ditandai konektivitas terus-menerus, arus informasi tinggi, dan kaburnya batas perhatian. Kajian integratif (Marsh et al., 2022) menunjukkan bahwa *digital workplace* membawa manfaat efisiensi sekaligus risiko *technostress*, *overload*, kecemasan, dan ketergantungan teknologi. Di Indonesia, Survei Penetrasi Internet 2024 mencatat 221,56 juta pengguna internet dengan tingkat penetrasi 79,5%; Generasi Z menjadi

kelompok pengguna terbesar dengan kontribusi 34,40% (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2024).

Generasi Z dalam klasifikasi Badan Pusat Statistik adalah penduduk yang lahir pada 1997–2012 (BPS, 2020). Pada tahun 2026, bagian dari kohort ini telah memasuki usia kerja dan menjadi semakin penting bagi organisasi. Konteks Kota Semarang relevan karena perekonomiannya ditopang oleh aktivitas perdagangan, jasa, industri, dan pekerjaan berbasis digital. (Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2026) mencatat 994.994 orang berada dalam angkatan kerja pada Agustus 2025 dan 938.766 orang di antaranya bekerja. Bertambahnya pekerja muda yang terbiasa menggunakan teknologi menghadirkan peluang bagi organisasi sekaligus tantangan dalam menjaga fokus dan produktivitas.

Salah satu konsekuensi psikologis dari keterhubungan intensif adalah *fear of missing out* (FoMO), yakni kekhawatiran bahwa orang lain memperoleh pengalaman berharga ketika individu tidak terlibat, disertai dorongan untuk tetap mengetahui aktivitas mereka (Przybylski et al., 2013). Bukti Indonesia juga memperlihatkan bahwa FoMO berkaitan dengan *problematic internet use* dan kecenderungan memeriksa pembaruan secara berulang (Marseal et al., 2022). Dalam konteks profesional, kekhawatiran tersebut dapat bergeser menjadi *workplace FoMO*: perasaan takut tertinggal informasi, relasi, atau peluang kerja ketika karyawan tidak terhubung.

Dorongan untuk terus memantau informasi berpotensi memunculkan *digital distraction*, yaitu pengalihan perhatian dari tugas utama akibat stimulus atau aktivitas digital yang tidak relevan pada saat pekerjaan dilakukan. Distraksi dapat berbentuk respons terhadap notifikasi, pemeriksaan smartphone, penggunaan media sosial, dan perpindahan berulang antaraplikasi. (Farivar et al., 2022) menekankan perlunya membedakan komunikasi digital yang fungsional dari intrusi yang dirasakan mengganggu. Secara lebih luas, *overload* dan interupsi teknologi berkaitan dengan stres, kesalahan, keterlambatan, dan hilangnya produktivitas (Ahmad et al., 2022; Rasool et al., 2022).

Dari perspektif *Cognitive Load Theory*, kapasitas memori kerja terbatas sehingga stimulus yang tidak relevan dengan tugas menambah beban kognitif ekstrinsik (Sweller, 1988). Informasi pengalih perhatian mengonsumsi sumber daya memori kerja yang seharusnya dialokasikan pada aktivitas utama (Paas & van Merriënboer, 2020). Ketika karyawan menghentikan pekerjaan untuk membaca pesan atau berpindah aplikasi, sebagian perhatian tetap melekat pada aktivitas sebelumnya. Fenomena *attention residue* tersebut menyulitkan keterlibatan penuh pada tugas berikutnya (Leroy, 2009).

*Job performance* merujuk pada perilaku dan hasil kerja individual yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja individual merupakan konstruk multidimensional yang antara lain mencakup *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance* (Pradhan & Jena, 2017). Individual Work Performance Questionnaire juga menempatkan *task performance* sebagai domain yang mencerminkan pelaksanaan tugas inti (Koopmans et al., 2014). Karena mekanisme penelitian ini berkaitan langsung dengan pemecahan perhatian saat bekerja, *job performance* difokuskan pada kualitas, produktivitas, efektivitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Bukti empiris memperlihatkan hubungan yang saling terkait, tetapi belum sepenuhnya konsisten. (Fridchay & Reizer, 2022) menemukan bahwa FoMO berkaitan dengan kinerja yang lebih rendah melalui burnout. (Marsh et al., 2024) menunjukkan bahwa information FoMO menjadi faktor risiko stres dan kelelahan dalam digital *workplace*. Pada sisi perilaku, (Duke & Montag, 2017) mengaitkan interupsi smartphone dengan penurunan produktivitas yang dilaporkan sendiri. Namun, penggunaan media sosial untuk pekerjaan juga dapat menyediakan informasi dan mendukung kinerja apabila tidak berubah menjadi penggunaan problematik (Gao & Shao, 2024).

Literatur tersebut menyisakan tiga kesenjangan. Pertama, kajian *workplace* FoMO lebih banyak berfokus pada burnout, kesejahteraan, pemulihan setelah kerja, dan penggunaan teknologi di luar jam kerja; keterkaitannya dengan *task performance* masih relatif terbatas (Kerse et al., 2025; Reimann et al., 2023). Kedua, penelitian mengenai teknologi di tempat kerja sering menggunakan konsep *technostress*, *phubbing*, *overload*, atau *work-related social media use*, sedangkan digital distraction sebagai mekanisme perhatian belum banyak ditempatkan sebagai mediator. Ketiga, temuan internasional menunjukkan fungsi teknologi yang ambivalen; penggunaan terkait pekerjaan dapat mendukung *routine* dan *innovative performance*, tetapi frekuensi serta pola interupsinya dapat merugikan (Bodhi & van Zoonen, 2025). Karena itu, pengaruh negatif FoMO perlu diuji melalui mekanisme distraksi, bukan diasumsikan langsung.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh FoMO terhadap *job performance* karyawan Generasi Z di Kota Semarang dengan menempatkan *digital distraction* sebagai variabel mediasi. Penelitian menguji pengaruh FoMO terhadap *digital distraction*, pengaruh digital distraction terhadap *job performance*, pengaruh langsung FoMO terhadap *job performance*, dan pengaruh tidak langsung melalui digital distraction. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian mekanisme mediasi berbasis perhatian dalam konteks karyawan Generasi Z Indonesia. Secara teoretis, penelitian

memperluas kajian FoMO ke perilaku organisasi; secara praktis, hasilnya dapat mendukung kebijakan notifikasi, praktik kerja fokus, dan program digital well-being.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Cognitive Load Theory

*Cognitive Load Theory* menjelaskan bahwa pemrosesan informasi bergantung pada kapasitas memori kerja yang terbatas. (Sweller, 1988) membedakan beban yang berasal dari kompleksitas tugas dan beban ekstrinsik yang muncul karena informasi atau kondisi lingkungan yang tidak mendukung penyelesaian tugas. Pengembangan teori selanjutnya menegaskan bahwa sumber daya memori kerja perlu diarahkan pada pemrosesan yang produktif dan dilindungi dari stimulus pengalih perhatian (Paas & van Merriënboer, 2020). Dalam konteks kerja digital, notifikasi, pesan, dan konten nonpekerjaan dapat diposisikan sebagai beban ekstrinsik.

Kerangka ini menjelaskan hubungan FoMO, *digital distraction*, dan *job performance*. FoMO meningkatkan sensitivitas terhadap kemungkinan tertinggal informasi; sensitivitas itu mendorong pemantauan kanal digital dan respons cepat. Ketika respons berlangsung selama pengerjaan tugas, perhatian terpecah dan sumber daya kognitif untuk tugas inti berkurang. Kajian mengenai interupsi dan transisi tugas menunjukkan bahwa biaya kognitif tidak hanya terjadi saat interupsi berlangsung, tetapi juga selama proses memulihkan konteks kerja (Leroy, 2009). Dengan demikian, digital distraction merupakan jalur yang menerjemahkan dorongan psikologis menjadi konsekuensi kinerja.

### Fear of Missing Out

FoMO dikembangkan sebagai konstruk individual yang menggambarkan kekhawatiran kehilangan pengalaman berharga dan keinginan untuk tetap terhubung (Przybylski et al., 2013). Meta-analisis (Rahardjo & Mardianti, 2023) menunjukkan bahwa FoMO berkaitan dengan karakteristik psikologis individual, sehingga intensitasnya dapat berbeda antarkaryawan. Dalam ranah pekerjaan, (Budnick et al., 2020) membedakan *workplace* FoMO menjadi information exclusion dan relational exclusion. Dimensi pertama berkaitan dengan kekhawatiran tertinggal informasi atau peluang, sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan kekhawatiran tidak dilibatkan dalam interaksi dan jaringan profesional.

*Workplace* FoMO dapat mendorong pencarian informasi yang bermanfaat, tetapi juga menjadi tuntutan personal ketika karyawan merasa harus selalu tersedia. *Workplace* FoMO berhubungan dengan penggunaan teknologi komunikasi di luar jam kerja, kesulitan melepaskan diri secara psikologis, dan stres (Reimann et al., 2023). Penggunaan smartphone

setelah kerja dan work–family conflict menjadi jalur penting dalam menjelaskan konsekuensi *workplace* FoMO (Kerse et al., 2025). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa dampak FoMO sangat bergantung pada perilaku konektivitas yang mengikutinya.

### **Digital Distraction**

Digital distraction adalah gangguan terhadap fokus tugas yang bersumber dari perangkat, aplikasi, atau konten digital. Konstruk ini tercermin melalui gangguan notifikasi, interupsi smartphone, interupsi media sosial, dan digital task switching. (Farivar et al., 2022) menunjukkan bahwa pesan digital personal dapat dipersepsikan sebagai intrusi ketika memaksa perhatian beralih dari pekerjaan. Distraksi teknologi berhubungan dengan regulasi diri dan *work engagement*, sehingga efeknya tidak cukup diwakili hanya oleh durasi penggunaan perangkat (Orhan et al., 2021).

Biaya distraksi terutama ditentukan oleh frekuensi interupsi, relevansi stimulus, dan kebutuhan untuk membangun kembali konteks tugas. Eksperimen (Upshaw et al., 2022) menunjukkan bahwa bunyi notifikasi memperlambat respons dan mengganggu kontrol kognitif. Dalam eksperimen lapangan, (Ohly & Bastin, 2023) menemukan bahwa pengurangan notifikasi aplikasi komunikasi bermanfaat bagi kinerja dan menurunkan strain. Konsisten dengan itu, ketergantungan smartphone dan interupsi harian berkaitan dengan hilangnya waktu kerja serta penurunan produktivitas (Duke & Montag, 2017).

### **Job Performance**

*Job performance* merupakan kontribusi perilaku individual terhadap tujuan organisasi. Pradhan dan Jena (2017) menempatkan task performance sebagai kemampuan menjalankan tugas inti, berdampingan dengan adaptive dan contextual performance. (Koopmans et al., 2014) juga membedakan task performance dari contextual performance dan counterproductive work behavior. Penelitian ini secara khusus mengoperasionalkan *job performance* sebagai task performance yang tercermin pada efektivitas penyelesaian tugas, kualitas hasil, produktivitas, fokus, dan ketepatan waktu.

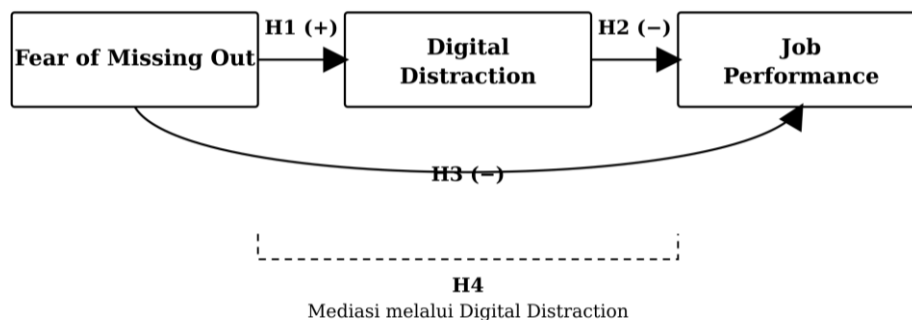
Pengukuran kinerja melalui laporan diri memungkinkan penelitian dilakukan pada karyawan dari berbagai sektor, tetapi memiliki risiko bias persepsi. Karena itu, indikator perlu diarahkan pada perilaku kerja yang konkret dan periode penilaian yang jelas. Pengembangan skala kinerja menunjukkan bahwa validitas isi dan pemisahan dimensi merupakan syarat penting agar skor tidak mencampurkan pelaksanaan tugas inti dengan perilaku kontekstual (Pradhan & Jena, 2017). Dalam penelitian ini, anonimitas, redaksi netral, serta pemisahan blok variabel digunakan untuk mengurangi kecenderungan jawaban sosial yang diharapkan.

H1: *Fear of Missing Out* berpengaruh positif terhadap digital distraction pada karyawan Generasi Z di Kota Semarang.

H2: *Digital distraction* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan Generasi Z di Kota Semarang.

H3: *Fear of Missing Out* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan Generasi Z di Kota Semarang.

H4: *Digital distraction* memediasi pengaruh *Fear of Missing Out* terhadap *job performance* karyawan Generasi Z di Kota Semarang.



**Gambar 1.** Kerangka konseptual penelitian.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan survei cross-sectional. Data dikumpulkan satu kali melalui kuesioner terstruktur untuk menguji pengaruh *Fear of Missing Out* (FoMO) terhadap *job performance*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *digital distraction*. Unit analisis penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Semarang.

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Semarang. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) termasuk Generasi Z; (2) berstatus sebagai karyawan aktif; (3) bekerja di Kota Semarang; (4) memiliki masa kerja minimal satu tahun; serta (5) aktif menggunakan smartphone dan media sosial. Penelitian menargetkan 150 responden yang memenuhi seluruh kriteria tersebut. Jumlah ini dinilai memadai karena model penelitian relatif sederhana, terdiri atas tiga konstruk laten dan menguji pengaruh langsung serta mediasi menggunakan PLS-SEM (Hair et al., 2021). Untuk mengantisipasi data tidak lengkap atau tidak memenuhi kriteria, kuesioner dapat disebarkan

kepada sekitar 160 calon responden hingga diperoleh sedikitnya 150 data yang layak dianalisis.

### **Pengukuran Variabel**

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. *Workplace* FoMO diukur melalui kekhawatiran tertinggal informasi dan relasi kerja dengan mengadaptasi (Budnick et al., 2020). Digital distraction diukur melalui gangguan notifikasi, interupsi smartphone dan media sosial, serta perpindahan tugas digital dengan merujuk pada (Leroy, 2009), (Orhan et al., 2021), dan (Upshaw et al., 2022). *Job performance* difokuskan pada task performance yang mencakup penyelesaian tugas, kualitas, produktivitas, dan ketepatan waktu dengan mengadaptasi (Koopmans et al., 2014). Sebelum digunakan, kuesioner diuji coba secara terbatas untuk memastikan kejelasan bahasa dan kesesuaian konteks.

### **Pengumpulan Data**

Kuesioner disebarakan secara daring melalui jejaring profesional, komunitas pekerja, dan kontak organisasi di Kota Semarang. Pertanyaan penyaring digunakan untuk memastikan kesesuaian tahun lahir, lokasi kerja, status karyawan, dan masa kerja responden. Data kemudian diperiksa untuk mengeluarkan respons yang tidak lengkap, ganda, tidak memenuhi kriteria, atau menunjukkan pola jawaban tidak wajar.

### **Teknik Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Evaluasi model pengukuran meliputi outer loading, *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, *average variance extracted* (AVE), dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT); HTMT digunakan untuk menilai validitas diskriminan (Henseler et al., 2015). Evaluasi model struktural mencakup *variance inflation factor* (VIF), koefisien jalur,  $R^2$ ,  $f^2$ , dan  $Q^2$ . Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping 5.000 subsampel pada taraf signifikansi 5%. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan pengaruh tidak langsung FoMO terhadap *job performance* melalui digital distraction tidak mencakup nol (Hair et al., 2021).

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pemeriksaan Data dan Karakteristik Responden**

Sebanyak 150 respons digunakan dalam analisis karena seluruh responden memberikan persetujuan, termasuk dalam kelompok Generasi Z, berstatus sebagai karyawan aktif, bekerja di Kota Semarang, aktif menggunakan smartphone dan media sosial, serta

mengisi seluruh 17 item penelitian. Sesuai keputusan pengolahan data, masa kerja tidak digunakan sebagai dasar penyaringan maupun sebagai karakteristik analitis. Pemeriksaan kelengkapan menunjukkan tidak terdapat data hilang pada item FoMO, digital distraction, dan job performance. Dengan demikian, seluruh respons dapat digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural.

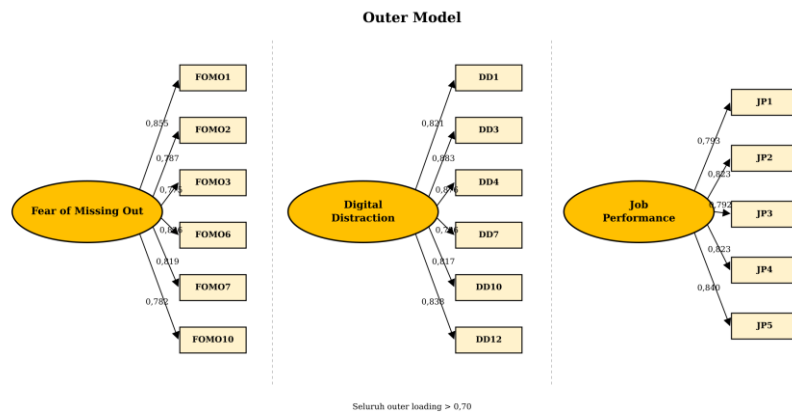
**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Karakteristik    | Kategori     | n  | %    |
|------------------|--------------|----|------|
| Jenis kelamin    | Laki-laki    | 82 | 54,7 |
|                  | Perempuan    | 68 | 45,3 |
| Masa Kerja       | 1-2 tahun    | 73 | 48,7 |
|                  | 2-3 tahun    | 36 | 24,0 |
|                  | 3-4 tahun    | 25 | 16,7 |
|                  | <4 tahun     | 16 | 10,7 |
|                  | SMA/SMK      | 77 | 51,3 |
| Pendidikan       | Diploma      | 17 | 11,3 |
|                  | S1           | 45 | 30,0 |
|                  | S2           | 6  | 4,0  |
|                  | Lainnya      | 5  | 3,3  |
|                  | Jasa         | 57 | 38,0 |
| Sektor pekerjaan | Manufaktur   | 41 | 27,3 |
|                  | Keuangan     | 14 | 9,3  |
|                  | Kesehatan    | 13 | 8,7  |
|                  | Perdagangan  | 8  | 5,3  |
|                  | Pemerintahan | 7  | 4,7  |
|                  | Pendidikan   | 6  | 4,0  |
|                  | Teknologi    | 3  | 2,0  |
|                  | Tidak diisi  | 1  | 0,7  |

Tabel 1 memperlihatkan komposisi responden yang relatif seimbang berdasarkan jenis kelamin, dengan proporsi laki-laki sebesar 54,7% dan perempuan sebesar 45,3%. Berdasarkan pendidikan, kelompok terbesar adalah lulusan SMA/SMK (51,3%), diikuti S1 (30,0%). Responden terutama bekerja pada sektor jasa (38,0%) dan manufaktur (27,3%), sedangkan sektor lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil. Keragaman sektor ini menunjukkan bahwa pengalaman keterhubungan dan distraksi digital yang dianalisis tidak hanya berasal dari satu jenis pekerjaan.

### Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara valid dan reliabel. Pengujian mencakup *outer loading*, *Cronbach's alpha*, *composite reliability* (CR), *average variance extracted* (AVE), kriteria *Fornell-Larcker*, dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Hasil estimasi *outer model* disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Hasil estimasi outer model

Berdasarkan Gambar 2, seluruh indikator memiliki outer loading antara 0,775 dan 0,883. Nilai tersebut telah melampaui batas minimum 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan mampu merefleksikan konstraknya dan tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi. Selanjutnya, reliabilitas internal dan validitas konvergen dievaluasi menggunakan *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Reliabilitas dan validitas konvergen

| Konstruk            | Outer loading | Cronbach's alpha | CR    | AVE   |
|---------------------|---------------|------------------|-------|-------|
| FoMO                | 0,775–0,855   | 0,893            | 0,918 | 0,653 |
| Digital Distraction | 0,786–0,883   | 0,914            | 0,934 | 0,702 |
| Job Performance     | 0,792–0,840   | 0,873            | 0,908 | 0,663 |

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* berada pada rentang 0,873–0,914, sedangkan *composite reliability* berada pada rentang 0,908–0,934. Seluruh nilai tersebut melampaui batas 0,70, sehingga ketiga konstruk memiliki konsistensi internal yang memadai. Nilai AVE untuk FoMO sebesar 0,653, digital distraction sebesar 0,702, dan *job performance* sebesar 0,663. Karena seluruh nilai AVE lebih besar daripada 0,50, setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas konvergen (Hair et al., 2021).

Setelah validitas konvergen terpenuhi, evaluasi dilanjutkan dengan menguji validitas diskriminan. Pengujian dilakukan menggunakan kriteria *Fornell–Larcker* dan HTMT. Hasil pengujian kriteria Fornell–Larcker disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Kriteria Fornell–Larcker

| Konstruk            | FoMO   | Digital Distraction | Job Performance |
|---------------------|--------|---------------------|-----------------|
| FoMO                | 0,808  |                     |                 |
| Digital Distraction | 0,603  | 0,838               |                 |
| Job Performance     | –0,543 | –0,575              | 0,814           |

Berdasarkan Tabel 3, akar kuadrat AVE FoMO sebesar 0,808, digital distraction sebesar 0,838, dan *job performance* sebesar 0,814. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada korelasi absolut dengan konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan yang lebih kuat dalam menjelaskan indikatornya sendiri dibandingkan konstruk lain.

Pengujian HTMT menghasilkan nilai sebesar 0,667 untuk hubungan FoMO dan *digital distraction*, 0,614 untuk hubungan FoMO dan *job performance*, serta 0,643 untuk hubungan *digital distraction* dan *job performance*. Seluruh nilai HTMT berada di bawah batas konservatif 0,85. Dengan demikian, model telah memenuhi validitas diskriminan dan ketiga konstruk dapat dinyatakan berbeda secara empiris. Setelah model pengukuran memenuhi persyaratan reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan, analisis dapat dilanjutkan pada evaluasi model struktural.

### Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Nilai *variance inflation factor* antara FoMO dan *digital distraction* sebesar 1,572, jauh di bawah batas 5, sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas yang mengganggu estimasi jalur. Nilai  $R^2$  *digital distraction* sebesar 0,364 menunjukkan bahwa FoMO menjelaskan 36,4% variasi digital distraction. Sementara itu, nilai  $R^2$  *job performance* sebesar 0,391 menunjukkan bahwa FoMO dan *digital distraction* secara bersama-sama menjelaskan 39,1% variasi *job performance*. Nilai  $Q^2$  sebesar 0,352 untuk *digital distraction* dan 0,347 untuk *job performance* berada di atas nol, sehingga model memiliki relevansi prediktif.

**Tabel 4.** Hasil pengujian hipotesis

| H  | Jalur                                                      | $\beta$ | t      | p      | 95% CI           | f <sup>2</sup> |
|----|------------------------------------------------------------|---------|--------|--------|------------------|----------------|
| H1 | FoMO → <i>Digital Distraction</i>                          | 0,603   | 10,660 | <0,001 | [0,483; 0,703]   | 0,572          |
| H2 | <i>Digital Distraction</i> → <i>Job Performance</i>        | -0,389  | 5,640  | <0,001 | [-0,524; -0,252] | 0,158          |
| H3 | FoMO → <i>Job Performance</i>                              | -0,308  | 4,505  | <0,001 | [-0,432; -0,166] | 0,099          |
| H4 | FoMO → <i>Digital Distraction</i> → <i>Job Performance</i> | -0,235  | 4,681  | <0,001 | [-0,339; -0,143] | —              |

### Pengaruh FoMO terhadap Digital Distraction

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa FoMO berpengaruh positif dan signifikan terhadap *digital distraction* ( $\beta = 0,603$ ;  $t = 10,660$ ;  $p < 0,001$ ; CI 95% [0,483; 0,703]). Nilai  $f^2$  sebesar 0,572 menunjukkan ukuran efek yang besar. Dengan demikian, H1 didukung. Artinya, semakin kuat kekhawatiran karyawan Generasi Z terhadap kemungkinan tertinggal informasi, percakapan, atau peluang profesional, semakin tinggi kecenderungan perhatian mereka beralih kepada notifikasi, smartphone, media sosial, dan aktivitas digital lain ketika bekerja.

Temuan ini memperluas penjelasan *workplace* FoMO dari (Budnick et al., 2020), bahwa kekhawatiran tertinggal informasi dan relasi kerja dapat mendorong karyawan untuk terus memantau kanal komunikasi. (Reimann et al., 2023) juga menunjukkan bahwa FoMO di tempat kerja berkaitan dengan kebutuhan untuk tetap terhubung setelah jam kerja. Dalam konteks penelitian ini, dorongan keterhubungan tersebut muncul sebagai distraksi selama pekerjaan berlangsung. Hasil ini juga sejalan dengan (Marsh et al., 2022)), yang menemukan hubungan antara kekhawatiran kehilangan informasi dan overload dalam lingkungan kerja digital. Dengan demikian, FoMO tidak berhenti sebagai keadaan emosional, tetapi diterjemahkan menjadi perilaku pemeriksaan digital yang memecah perhatian.

### ***Pengaruh Digital Distraction terhadap Job Performance***

Hasil pengujian H2 memperlihatkan bahwa *digital distraction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* ( $\beta = -0,389$ ;  $t = 5,640$ ;  $p < 0,001$ ; CI 95%  $[-0,524; -0,252]$ ). Nilai  $f^2$  sebesar 0,158 menunjukkan ukuran efek menengah. Oleh karena itu, H2 didukung. Semakin sering perhatian karyawan teralih oleh notifikasi, pemeriksaan smartphone, media sosial, dan perpindahan aplikasi, semakin rendah kemampuannya mempertahankan fokus, memenuhi kualitas pekerjaan, mencapai target produktivitas, dan menyelesaikan tugas secara efisien.

Hasil tersebut konsisten dengan konsep *attention residue*, yang menjelaskan bahwa sebagian perhatian tetap melekat pada aktivitas sebelumnya ketika individu berpindah tugas (Leroy, 2009). Interupsi digital tidak hanya menggunakan waktu ketika pesan atau media diperiksa, tetapi juga menimbulkan biaya pemulihan konsentrasi. (Upshaw et al., 2022) memperlihatkan bahwa keberadaan smartphone dapat menurunkan kapasitas kognitif yang tersedia, sedangkan (Ohly & Bastin, 2023) menunjukkan bahwa pengendalian notifikasi dapat memperbaiki kinerja. Temuan ini juga mendukung (Orhan et al., 2021) dan (Duke & Montag, 2017), yang mengaitkan distraksi teknologi dan interupsi smartphone dengan penurunan produktivitas kerja. Dengan demikian, biaya utama digital distraction terletak pada fragmentasi perhatian, bukan hanya pada lamanya penggunaan perangkat.

### ***Pengaruh FoMO terhadap Job Performance***

Pengujian H3 menunjukkan bahwa FoMO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* ( $\beta = -0,308$ ;  $t = 4,505$ ;  $p < 0,001$ ; CI 95%  $[-0,432; -0,166]$ ). Nilai  $f^2$  sebesar 0,099 menunjukkan ukuran efek kecil menuju menengah. Dengan demikian, H3 didukung. FoMO dapat menurunkan kinerja karena kekhawatiran tertinggal informasi menyerap sumber daya perhatian, menimbulkan dorongan untuk terus memeriksa kanal digital, dan mengurangi keterlibatan kognitif pada tugas utama.

Temuan ini mendukung (Fridchay & Reizer, 2022), yang menunjukkan bahwa FoMO memiliki implikasi terhadap outcome dan kinerja karyawan. Hasil tersebut juga sejalan dengan Bodhi et al. (2025), yang menempatkan *workplace* FoMO sebagai faktor yang berhubungan dengan konsekuensi kinerja. Meskipun penggunaan media sosial untuk kepentingan pekerjaan dapat memberikan manfaat informasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manfaat tersebut tidak otomatis meniadakan biaya psikologis dari kebutuhan untuk selalu terhubung. Koefisien langsung yang tetap signifikan mengindikasikan bahwa FoMO dapat memengaruhi kinerja melalui mekanisme lain di luar distraksi digital, seperti kecemasan, kelelahan, atau kesulitan memulihkan diri setelah pekerjaan, sebagaimana dibahas oleh (Budnick et al., 2020) dan (Kerse et al., 2025).

### ***Peran Mediasi Digital Distraction***

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa efek tidak langsung FoMO terhadap *job performance* melalui digital distraction bernilai negatif dan signifikan ( $\beta = -0,235$ ;  $t = 4,681$ ;  $p < 0,001$ ; CI 95%  $[-0,339; -0,143]$ ). Karena pengaruh langsung FoMO terhadap *job performance* juga tetap signifikan dan memiliki arah yang sama, *digital distraction* berperan sebagai mediator parsial komplementer (Nitzl et al., 2016). Efek total FoMO terhadap *job performance* sebesar  $-0,543$ , sehingga sekitar 43,2% efek total tersebut disalurkan melalui digital distraction. Dengan demikian, H4 didukung.

Temuan mediasi memberikan penjelasan mekanistik atas hubungan FoMO dan kinerja. Berdasarkan *Cognitive Load Theory*, kapasitas memori kerja bersifat terbatas dan dapat berkurang ketika individu harus memproses stimulus yang tidak berkaitan langsung dengan tugas (Sweller, 1988; Paas & van Merriënboer, 2020). FoMO meningkatkan sensitivitas terhadap informasi yang mungkin terlewat, kemudian sensitivitas tersebut mendorong pemeriksaan digital dan perpindahan perhatian. *Digital distraction* selanjutnya menambah beban kognitif ekstrinsik dan mengurangi sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, penurunan kinerja tidak semata-mata disebabkan oleh kepemilikan perangkat digital, tetapi oleh proses psikologis dan perilaku yang mengubah konektivitas menjadi interupsi.

Hasil ini membantu menjelaskan mengapa teknologi digital dapat memberikan manfaat sekaligus kerugian. Ketika kanal digital digunakan secara terarah, karyawan memperoleh informasi dan dukungan koordinasi. Namun, ketika penggunaan tersebut didorong oleh FoMO, konektivitas dapat berubah menjadi penggunaan problematik dan distraksi, sebagaimana dikemukakan Gao dan Shao (2024). Dengan ditemukannya mediasi

parsial, intervensi organisasi sebaiknya tidak hanya membatasi perangkat, tetapi juga mengurangi norma respons instan dan kecemasan karena kemungkinan tertinggal informasi.

### **Implikasi Temuan**

Secara teoretis, penelitian ini mengintegrasikan *workplace* FoMO, digital distraction, dan *job performance* dalam satu model yang menjelaskan keadaan psikologis, perilaku digital, dan outcome kerja. Temuan bahwa jalur tidak langsung dan jalur langsung sama-sama signifikan menunjukkan bahwa digital distraction merupakan mekanisme penting, tetapi bukan satu-satunya mekanisme yang menghubungkan FoMO dengan kinerja. Hasil tersebut memperkuat penerapan *Cognitive Load Theory* pada lingkungan kerja digital dan menegaskan bahwa gangguan perhatian dapat menjadi penghubung antara kebutuhan untuk selalu terhubung dan penurunan efektivitas kerja.

Secara praktis, organisasi dapat menetapkan waktu fokus tanpa notifikasi, membedakan kanal komunikasi mendesak dan nonmendesak, mengurangi ekspektasi untuk selalu merespons secara instan, serta mendorong penggunaan fitur mode fokus. Manajer juga perlu memastikan bahwa informasi pekerjaan penting disampaikan melalui kanal yang konsisten agar karyawan tidak merasa harus memantau banyak aplikasi secara bersamaan. Strategi tersebut lebih relevan daripada larangan penggunaan smartphone secara menyeluruh karena akar persoalannya terletak pada kombinasi FoMO dan pola interupsi digital.

Interpretasi hasil tetap perlu mempertimbangkan bahwa data diperoleh melalui survei cross-sectional dan pengukuran self-report. Oleh karena itu, hubungan antarkonstruksi menunjukkan pola prediktif sesuai model penelitian, tetapi belum membuktikan kausalitas temporal secara mutlak. Penelitian lanjutan dapat menggunakan data longitudinal, pencatatan objektif notifikasi, atau penilaian kinerja dari atasan untuk menguji kestabilan hubungan tersebut.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa *Fear of Missing Out* (FoMO) berpengaruh positif terhadap *digital distraction* serta berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan Generasi Z di Kota Semarang. *Digital distraction* juga berpengaruh negatif terhadap *job performance* dan terbukti memediasi secara parsial komplementer hubungan FoMO dengan *job performance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kekhawatiran tertinggal informasi dan interaksi profesional mendorong karyawan untuk memeriksa kanal digital secara berulang, sehingga perhatian terhadap pekerjaan terfragmentasi dan kinerja menurun. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan *Cognitive Load Theory* dengan menempatkan

*digital distraction* sebagai mekanisme yang menghubungkan kondisi psikologis FoMO dengan *outcome* kerja. Secara praktis, organisasi perlu menetapkan kanal komunikasi yang konsisten, membedakan pesan mendesak dan tidak mendesak, menyediakan waktu kerja tanpa notifikasi, serta mengurangi ekspektasi respons instan. Penelitian ini terbatas pada *desain cross-sectional*, penggunaan *self-report*, dan responden Generasi Z di Kota Semarang. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal, pengukuran objektif aktivitas digital, penilaian kinerja dari atasan, serta melibatkan kelompok generasi dan wilayah yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. B., Hussain, A., & Ahmad, F. (2022). The use of social media at work place and its influence on the productivity of the employees in the era of COVID-19. *SN Business & Economics*, 2(10), 156. <https://doi.org/10.1007/s43546-022-00335-x>
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2024, February 7). *Pengguna internet Indonesia tembus 221 juta orang*. <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Badan Pusat Statistik Kota Semarang. (2026). *Jumlah angkatan kerja*. <https://semarangkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3IzI%3D/jumlah-angkatan-kerja.html>
- 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>
- BPS. (2020). *Jumlah penduduk menurut wilayah, klasifikasi generasi, dan jenis kelamin, Indonesia, 2020*.
- 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>
- Duke, É., & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90–95. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2017.07.002>
- Farivar, F., Esmaeelinezhad, 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>
- Fridchay, J., & Reizer, A. (2022). Fear of Missing out (FOMO): Implications for Employees and Job Performance. *The Journal of Psychology*, 156(4), 257–277. <https://doi.org/10.1080/00223980.2022.2034727>
- Gao, S., & Shao, B. (2024). Problematic Social Media Use and Employee Outcomes: A Systematic Literature Review. *Sage Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241259158>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kerse, G., Deniz, V., & Çakici, A. B. (2025). The Effect of “Fear of Missing Out at Work (W-FoMO)” on Psychological Well-Being: The Serial Mediating Roles of Smartphone Use After Work and Work-Family Conflict. *Sage Open*, 15(2). <https://doi.org/10.1177/21582440251337617>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Leroy, S. (2009). Why is it so hard to do my work? The challenge of attention residue when switching between work tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 168–181. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.04.002>
- Marseal, A. P., Al Fatihah, A. D., Lestari, I. A., Christina, S., Wardono, T. S. Z. G., & Cahyono, R. (2022). Fenomena Fear of Missing Out pada Penggemar K-Pop. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 599–606. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.32310>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by Information or Worried About Missing Out on It: A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health Implications in the Digital Workplace. *Sage Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, 128, 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
- Nitzl, C., Roldan, J. L., & Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling. *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1849–1864. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2015-0302>
- Ohly, S., & Bastin, L. (2023). Effects of task interruptions caused by notifications from communication applications on strain and performance. *Journal of Occupational Health*, 65(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12408>
- 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>
- Paas, F., & van Merriënboer, J. J. G. (2020). Cognitive-Load Theory: Methods to Manage Working Memory Load in the Learning of Complex Tasks. *Current Directions in Psychological Science*, 29(4), 394–398. <https://doi.org/10.1177/0963721420922183>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- 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>
- Rahardjo, W., & Mardianti. (2023). Is Fear of Missing Out Related to Neuroticism? A Meta-Analysis Study. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 28(2), 209–226. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss2.art4>
- Rasool, T., Warraich, N. F., & Sajid, M. (2022). Examining the Impact of Technology Overload at the Workplace: A Systematic Review. *Sage Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221114320>
- Reimann, L.-E., Binnewies, C., Ozimek, P., & Loose, S. (2023). I Do Not Want to Miss a Thing! Consequences of Employees' Workplace Fear of Missing Out for ICT Use, Well-Being, and Recovery Experiences. *Behavioral Sciences*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.3390/bs14010008>
- Sweller, J. (1988). Cognitive Load During Problem Solving: Effects on Learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285. [https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202\\_4](https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4)
- Upshaw, J. D., Stevens, C. E., Ganis, G., & Zabelina, D. L. (2022). The hidden cost of a smartphone: The effects of smartphone notifications on cognitive control from a behavioral and electrophysiological perspective. *PLOS ONE*, 17(11), e0277220. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277220>