**HUBUNGAN ANTARA *INTERDEPENDENT SELF-CONSTRUAL* TERHADAP *WORKPLACE FOMO* PADA KARYAWAN DI LPP RRI BENGKULU**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERDEPENDENT SELF-CONSTRUAL AND WORKPLACE FOMO IN EMPLOYEES AT LPP RRI BENGKULU***

**Annisa Ul Khairiyah, Reny Yuniasanti**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

200810593@student.mercubuana-yogya.ac.id

082329518780

**ABSTRAK**

*Workplace FoMO* diwujudkan sebagai bentuk ketakutan hilangnya peluang untuk mendapat pengalaman berharga seperti membangun *networking*, mendapatkan informasi berharga yang relevan untuk pekerjaan, dan kontribusi atas keputusan dalam projek utama organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Semakin tinggi *interdependent self-construal* maka semakin tinggi pula *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Begitupun sebaliknya jika semakin rendah *interdependent self-construal* maka semakin rendah pula *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Subjek pada penelitian ini adalah 60 karyawan di LPP RRI Bengkulu. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan skala model *Likert* dan pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0,666 dengan signifikasi (p < 0.01) yang berarti terdapat hubungan positif antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Koefisien determinan (R2) yang diperoleh sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *interdependent self-construal* mempengaruhi variable *workplace FoMO* sebesar 44,4% dan 55,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil penelitian juga ditemukan bahwa terdapat perbedaan pada tingkat *interdependent self-construal* dan *workplace FoMO* antara laki-laki dan Perempuan.

**Kata Kunci:** *Workplace FoMO, Interdependent Self-Construal,* Karyawan

***ABSTRACT***

*Workplace FoMO is manifested as a form of fear of losing opportunities to gain valuable experiences such as networking, gaining valuable information relevant to work, and contributing to decisions in major organizational projects. This study aims to determine the relationship between interdependent self-construal and workplace FoMO in employees at LPP RRI Bengkulu. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between interdependent self-construal and workplace FoMO in employees at LPP RRI Bengkulu. The higher the interdependent self-construal, the higher the workplace FoMO in employees at LPP RRI Bengkulu. Vice versa, the lower the interdependent self-construal, the lower the workplace FoMO in employees at LPP RRI Bengkulu. The subjects in this study were 60 employees at LPP RRI Bengkulu. The data collection method used is using a Likert model scale and sampling using purposive sampling technique. Data analysis techniques using Pearson Product Moment Correlation analysis. The results of the study obtained a correlation coefficient of (rxy) = 0.666 with significance (p < 0.01) which means that there is a positive relationship between interdependent self-construal and workplace FoMO in employees at LPP RRI Bengkulu. So that the hypothesis in this study can be accepted. The coefficient of determination (R2) obtained is 0.444. This shows that the interdependent self-construal variable affects the workplace FoMO variable by 44.4% and the other 55.6% is influenced by other factors. And the results also found that there are differences in the level of interdependent self-construal and workplace FoMO between men and women.*

***Key Word:*** *Workplace FoMO, Interdependent Self-Construal, Employees*

**PENDAHULUAN**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja yaitu rentang usia 15 sampai dengan 64 tahun atau penduduk yang berpartisipasi dalam memproduksi barang dan jasa (Mulyadi dalam Desanti & Ariusni, 2021). Menurut Prasetyo (2014) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam produktifitas suatu perusahaan atau instansi. Hal tersebut menjadi penting dikarenakan tenaga kerja sebagai roda produksi suatu perusaan dan instansi sehingga harus dimanfaatkan seefisien mungkin (Prasetyo, 2014).

Penduduk dengan usia produktif yang digunakan masyarakat Indonesia yaitu penduduk dengan rentang usia 15 sampai dengan 64 tahun (Goma, Sandy, & Zakaria, 2021). Namun, usia 20 sampai dengan 40 tahun dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena pada usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan kemampuan yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan dan pada usia diatas 40 tahun individu mulai mengalami penurunan kemampuan fisik (Ramadhan, 2012). Rentang usia tersebut diprediksi akan menjadi lebih banyak dari usia tidak produktif pada tahun 2030 (Syaifudin & Andini dalam Dewi, Setiadi, & Mulyantini, 2022).

Menurut Widjaja (dalam Onibala, Gosal, & Kasenda, 2019) menyatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia yang membutukan penggunaan mental maupun pikiran sehingga menjadi salah satu faktor untuk mencapai tujuan tertentu dalam usaha kerja di sebuah organisasi, perusahaan, instansi, maupun lembaga. Salah satu lembaga yang bergerak di Indonesia adalah LPP RRI atau Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

LPP RRI merupakan satu-satunya radio yang menggunakan nama negara. Dilansir dari laman resmi PPID RRI menyebutkan bahwa RRI melakukan siaran yang bertujuan untuk kepentingan negara. Berdiri pada tanggal 11 September 1945, RRI memiliki tugas sebagai radio perjuangan, hingga melalui RRI proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia diketahui secara luas oleh masyarakat baik dalam lingkup nasional maupun internasional (PPID RRI).

Menurut Effendy, Yulistiowati, & Wibowo (2020) menyatakan bahwa LPP memiliki fungsi utama yaitu melayani kepentingan publik dikarena penamaan lembaga yang disebut lembaga penyiaran layanan publik. Layanan publik ini harus memiliki ciri seperti: 1). Program yang memiliki isi yang beragam dan mencakup selera semua kalangan; 2). Tidak melupakan dan memperhatikan warga minoritas; 3). Prioritas utama yang dimiliki ialah memelihara bahasa, budaya, dan identitas nasional; 4). Mengutamakan kualitas siaran pada program acara yang dimiliki; 5). Memiliki kemandirian dalam redaksional, tidak berpihak pada kepentingan kelompok tertentu (McQuail dalam Effendy, Yulistiowati, & Wibowo, 2020). Selain itu, menurut Effendy, Yulistiowati, dan Wibowo (2020) sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) haruslah memahami aspirasi kepentinggan publik dan juga menjalin relasi baik dengan publik. Hal ini akan diwujudkan jika terdapat wadah publik untuk berpartisipasi guna mengawasi kinerja siaran dan lembaga (Effendy, Yulistiowati, & Wibowo, 2020). Hal itu tentunya menyebabkan banyaknya tuntutan dari tugas-tugas LPP RRI yang memerlukan keterlibatan karyawan dalam melaksanakannya.

Pada penelitian yang dilakukan Dewi, Setiadi, dan Mulyantini (2022) menjelaskan bahwa karyawan dengan rentang usia 21-25 tahun lebih mengutamakan mencari ilmu, keterampilan, dan pengalaman. Karyawan dengan rentang usia 26-35 tahun sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaan dan memiliki keresahan terkait masa depan sehingga mayoritas dari karyawan tersebut mulai membandingkan prestasi dan kesuksesan karir serta pada usia ini pula karyawan mulai mencari jenjang karir yang lebih baik untuk mempersiapkan masa depan (Dewi, Setiadi, & Mulyantini, 2022). Hal ini menyebabkan karyawan dengan rentang usia tersebut memiliki motivasi lebih besar dalam hal mencapai jenjang karir yang lebih baik untuk menyiapkan masa depannya.

Menurut Budnick, Rogers, dan Barber (2020) *FoMO* di tempat kerja memiliki dampak negatif bagi kesehatan dan kesejatraan, namun juga memberi manfaat perilaku pada sumber motivasi untuk menimbulkan banyaknya komunikasi terkait pekerjaan karyawan dan keterlibatan kerja secara umum. Hal itu juga merupakan motivasi yang diharapkan memfasilitasi keterlibatan kerja yang tinggi, khususnya pada semangat saat bekerja, memiliki dedikasi tinggi pada pekerjaan, dan meninkmati proses kerja (Bakker & Demerouti dalam Budnick, Rogers, dan Barber, 2020). Budnick, Rogers, dan Barber (2020) mengkonseptualisasikan *FoMO* yang lebih luas untuk diterapkan pada pekerja.

Menurut Budnick, Rogers, dan Barber (2020) *workplace FoMO* atau *FoMO* di tempat kerja merupakan suatu kekhawatiran yang meluas jika dibandingkan dengan karyawan lain, mungkinkan individu kehilangan karir dan peluang yang berharga saat jauh atau terputus dari pekerjaan. *Workplace FoMO* diwujudkan sebagai bentuk ketakutan hilangnya peluang untuk mendapat pengalaman berharga seperti membangun *networking*, mendapatkan informasi berharga yang relevan untuk pekerjaan, dan kontribusi atas keputusan dalam projek utama organisasi (Budnick, Rogers, dan Barber, 2020).

Menurut Budnick, Rogers, dan Barber (2020) menyatakan bahwa terdapat dua aspek dalam *workplace FoMO* ini yaitu pengecualian relasi (*relational exclusion*)*,* dan pengecualian informasi(*Informational exclusion*)*.* Pengecualian relasi (*relational exclusion*) yaitu ketakutan karyawan dalam pengecualian terjalinnya hubungan profesional dengan rekan kerjanya sehingga menimbulkan perasaan kurang baik dalam bekerja (Budnick, Rogers, dan Barber, 2020). Dan Pengecualian informasi(*Informational exclusion*) adalah ketakutan karyawan terhadap tertinggalnya informasi penting yang relevan terhadap pekerjaan (Budnick, Rogers, & Barber, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan Budnick, Rogers, dan Barber (2020) menunjukkan bahwa *Workplace FoMO* mempengaruhi kelelahan kerja dan perilaku memeriksa pesan selama jam kerja tetapi tidak mempengaruhi kesejahteraan kerja pada karyawan dan mahasiswa. Penelitian yang dilakukan Lombardo (2022) menunjukan bahwa *self-construal* menjadi prediktor signifikan terhadap *workplace FoMO* dibandingkan dengan kepribadian dan *interdependent self-construal* memiliki tingkat kemungkinan mengalami *workplace* *FoMO* lebih tinggi daripada *independent self-construal* pada pekerja yang setidaknya bekerja 12 jam perminggu.

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada sepuluh karyawan di LPP RRI Bengkulu dengan rentang usia 20-40 tahun sebagai subjek penelitian ini menemukan bahwa adanya kecendrungan perilaku *workplace FoMO.* Yang mana beberapa karyawan menganggap bahwa relasi dan informasi merupakan hal yang penting untuk menunjang karir dan pekerjaannya. Hal tersebut juga menimbulkan kekhawatiran jika para karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk berelasi sesama rekan kerja dan tidak mendapatkan informasi yang relevan yang terkait dengan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kecendrungan *workplace FoMO* berdasarkan aspek pengecualian relasi (*relational exclusion*) menunjukan perilaku seperti ingin berkontribusi dalam pelaksanaan program atau kegiatan di LPP RRI Bengkulu dan tetap berhubungan dengan karyawan lainnya. Walaupun peran karyawan sudah disusun oleh kantor, namun beberapa karyawan menawarkan untuk berkontrubusi dalam kegiatan tersebut agar tidak tertinggal dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Menurut beberapa karyawan, memiliki relasi itu penting untuk menunjang karir dan membantu keberlangsungan pekerjaan. Hal tersebut menunjukan *workplace FoMO* yang terjadi pada karyawan di LPP RRI Bengkulu ditinjau dari aspek pengecualian relasi (*relational exclusion*).

Karyawan yang memiliki kecendrungan *workplace FoMO* berdasarkan aspek pengecualian informasi(*Informational exclusion*) menunjukan perilaku seperti memeriksa informasi melalui aplikasi *Whatsapp.* Hal tersebut dilakukan guna mengetahui informasi terkait program, atau kegiatan yang memerlukan keterlibatan karyawan didalamnya. Infomasi terkait pelatihan guna menunjang kebutuhan karir juga diinfokan melalui *Whatsapp* sehingga para karyawan melalukan pengecekan informasi secara berkala melalui aplikasi tersebut. Menurut beberapa karyawan informasi tersebut harus selalu diperiksa agar tidak tertinggal informasi terkait pekerjaan tersebut. Hal tersebut menunjukan *workplace FoMO* yang terjadi pada karyawan di LPP RRI Bengkulu ditinjau dari aspek pengecualian informasi(*Informational exclusion*).

Menurut Baumeister dan Leary (dalam Abel, Buff, dan Burr, 2016) *social exclusion* (pengecualian sosial) dapat menimbulkan kecemasan karena dapat menandakan kehilangan terhadap rasa memiliki. *Social comparison theory* (teori perbandingan sosial) menyatakan bahwa individu akan menilai dirinya berdasarkan bagaimana individu mendapatkan perbandingan dengan individu lainnya, dan individu akan membandingkan dirinya tersebut dengan orang lain serta melakukan evaluasi terhadap hal itu (Festinger dalam Abel, Buff, & Burr, 2016). Pandangan individu terkait hubungan sosialnya dengan individu lain disebut dengan s*elf-construal* (Markus & Kitayama dalam Ramadhan & Ardias, 2019).

Menurut Markus dan Kitayama (dalam Ramadhan dan Ardias, 2019) membedakan *Self-construal* menjadi dua dimensi: *independent*, dan *interdependent.* Yang mana *independent self-construal* merupakan pandangan individu mengenai dirinya sebagai individu yang mandiri dan mampu mengendalikan diri, dan individu dengan *independent self-contrual* memiliki keyakinan bahwa dirinya merupakan pribadi yang cendrung stabil, unik, dan berbeda dari orang lain (Priza dalam Ramadhan & Ardias, 2019). *Interdependent self-construal* adalah pandangan individu yang merasa bahwa dirinya lebih berguna jika berhubungan dengan sosialnya dan individu dengan *interdependent self-construal* akan termotivasi untuk terus menyesuaikan diri dengan orang lain untuk terus berhubungan dan berelasi (Priza dalam Ramadhan & Ardias, 2019). Pada diri masing-masing individu pasti memiliki sisi *independent* dan *interdependent* namun pada dasarnya individu akan lebih dominan ke salah satu sisi dari *self-construal* ini. Hal ini tergantung pada latar belakang budaya maupun situasi yang dihadapi setiap individu tersebut (Sulastra & Handayani, 2021).

Secara definisi s*elf-construal* merupakan suatu pandangan individu terkait hubungan berelasinya dengan orang lain. *Independent self-construal* dengan pribadi yang terpisah dengan orang lain sedangkan *interdependent self-construal* dengan pribadi yang terus berhubungan dengan orang laim*.* Oleh karena itu, Dogan (2019) dalam penelitiaannya berpendapat bahwa individu dengan *interdependent self-construal* akan lebih peduli dengan apa yang dilakukan orang lain dibandingkan dengan individu dengan *independent self-construal.* Hal ini juga berkaitan dengan perilaku *FoMO* menurut Przybylski, Murayama, DeHaan, dan Gladwell (2013) yang mana individu selalu ingin berhubungan dengan individu lainnya.

Pada penelitian yang dilakukan Lombardo (2022) menunjukan bahwa *self-construal* menjadi prediktor signifikan terhadap *workplace FoMO* dibandingkan dengan tipe kepribadian. Dan terdapat juga hasil bahwa *interdependent self-construal* memiliki tingkat kemungkinan mengalami *workplace* *FoMO* lebih tinggi daripada *independent self-construal* pada pekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu adalah hubungan positif.

**METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis Korelasi *Product Moment*. Teknik ini digunakan untuk melihat apakah ada hubungan atau korelasi antara *interdependent self-construal* dan *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu.

*Workplace Fear of Missing* Out atau *FoMO* di tempat kerja adalah suatu kekhawatiran atau ketakutan yang meluas karena melewatkan peluang atau pengalaman positif di tempat kerja yang dialami individu lain. Variabel *workplace FoMO* diukur menggunakan skala yang dimodifikasi dari skala yang disusun oleh Budnick, Rogers, dan Barber (2020). Skala tersebut terdiri dari dua aspek, yaitu Pengecualian relasi (*Relational exclusion*) dan Pengecualian informasi(*Informational exclusion*).

Self-construal merupakan pandangan individu terhadap keterlibatannya pada individu lainnya dalam berintraksi dengan lingkungan sekitarnya yang dibedakan menjadi keterhubungan dan keterpisahan . Markus dan Kitayama (dalam Ramadhan dan Ardias, 2019) membagi *self-construal* menjadi dua dimensi, yaitu *interdependent self-construal* dan *independent self-construal.* Variabel *Interdependent self-construal* diukur menggunakan skala yang dimodifikasi dari Lombardo (2022) berdasarkan alat ukur Singelis (1994). Alat ukur ini disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Markus dan Kitayama (dalam Singelis, 1994), yaitu *interdependent self-construal*.

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan di LPP RRI Bengkulu, laki-laki dan perempuan. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba skala yang dilakukan pada 45 orang karyawan di LPP RRI Yogyakarta. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitasnya.

Skala *workplace FoMO* memiliki 10 aitem dan tidak ada aitem yang gugur setelah dilakukan uji coba skala. Daya beda aitem yang diperoleh bergerak dari 0,452 sampai dengan 0,712. Reliabilitas yang diperoleh adalah 0.882. sedangkan, skala *interdependent self-construal* memiliki 12 aitem dan 2 aitem gugur. Sehingga hanya 10 aitem yang dinyatakan valid dengan daya beda aitem yang diperoleh bergerak dari 0,304 sampai dengan 0,602. Reliabilitas yang diperoleh adalah 0,754.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan skala melalui google form kepada responden. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala model Likert. Metode analisis data yang digunakan analisis korelasi product moment.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kategorisasi subjek berdasarkan jenis kelaminnya menunjukan bahwa dari 60 responden terdapat sebesar 60% laki-laki (36 orang) dan 40% perempuan (24 orang). Pada kategorisasi usia terdapat sebesar 43,3% (26 orang) dengan usia kisaran 21-35 tahun dan 56,7% (34 orang) dengan usia ≥ 36 tahun. Pada kategorisasi masa kerja terdapat sebesar 45% (27 orang) yang memiliki masa kerja ≤ 5 Tahun, sebesar 3% (2 orang) yang memiliki masa kerja 6-10 Tahun, sebesar 17% (10 orang) yang memiliki masa kerja 11-15 Tahun, sebesar 3% (2 orang) yang memiliki masa kerja 16-20 Tahun, sebesar 10% (6 orang) yang memiliki masa kerja ≥ 20 Tahun.

Data hipotetik skor variabel *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu dengan total aitem sebesar 10 aitem, diperoleh besaran skor minimum 1 x 10 = 10, skor maksimum 4 x 10 = 40, rerata hipotetik (10 + 40) : 2 = 25, jarak sebaran hipotetik 40 – 10 = 30, standar deviasi (40 – 10) : 6 = 5. Sedangkan hasil dari skor empirik diperoleh skor minimum 22, skor maksimum 40, rata-rata (*mean*) 31,22, sebaran empirik 20,342, dan standar deviasi 4,510.

Data hipotetik skor variabel *Interdependent self-construal* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu dengan total aitem sebesar 10 aitem, diperoleh besaran skor minimum 1 x 10 = 10, skor maksimum 4 x 10 = 40, rerata hipotetik (10 + 40) : 2 = 25, jarak sebaran hipotetik 40 – 10 = 30, standar deviasi (40 – 10) : 6 = 5. Sedangkan hasil dari skor empiri diperoleh skor minimum 22, skor maksimum 40, rata-rata (*mean*) 32,23, sebaran empirik 14,928, dan standar deviasi 3,864.

Berdasarkan kategorisasi skala *workplace FoMO* pada karyawan LPP RRI Bengkulu dengan jumlah subjek 60 orang diperoleh diperoleh 63,3% (N=38) subjek memiliki *workplace FoMO* yang tinggi, 36,7% (N=22) subjek memiliki *workplace FoMO* yang sedang, dan 0% (N=0) subjek memiliki *workplace FoMO* yang rendah. Hal tersebut menunjukan bahwa dominan subjek memiliki *workplace FoMO* yang tinggi. Dan hasil dari kategorisasi skala *Interdependent self-construal* pada 60 karyawan di LPP RRI Bengkulu diperoleh 70% (N=42) subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang tinggi, 30% (N=42) subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang sedang, dan 0% (N=0) subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang rendah. Hal tersebut menunjukan bahwa dominan subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang tinggi.

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada variabel *workplace FoMO* diperoleh nilai KS-Z = 0,106 dengan p = 0,089 (p > 0,05). Hal tersebut menunjukan bahwa sebaran data pada variabel *workplace FoMO* terdistribusi normal. Dan hasil dari uji normalitas pada variabel *Interdependent Self-Construal* diperoleh nilai KS-Z = 0,118 dengan p = 0,036 (p < 0,05). Hal tersebut menunjukan bahwa sebaran data pada variabel *Interdependent Self-Construal* tidak terdistribusi normal. Namun, menurut Hadi (2015) menyatakan bahwa normal atau tidaknya suatu data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir dan jika jumlah subjek dalam penelitian ≥ 30 maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Hasil dari uji linearitas pada kedua variabel *workplace FoMO* dan *Interdependent Self-Construal* diperoleh F = 44,300 dan p < 0,01 (p < 0,05) maka dapat diasumsikan bahwa variabel *workplace FoMO* dan *Interdependent Self-Construal* memiliki hubungan yang linear. Dan pada uji korelasi diperoleh korelasi dari *pearson correlation* sebesar (rxy) = 0,666 dengan signifikasi (p < 0,01). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *workplace FoMO* terhadap *Interdependent Self-Construal* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu.

Hasil dari kategorisasi skala *workplace FoMO* pada 60 karyawan di LPP RRI Bengkulu, diperoleh hasil 63,3% (N=38) subjek memiliki *workplace FoMO* yang tinggi, 36,7% (N=22) subjek memiliki *workplace FoMO* yang sedang, dan 0% (N=0) subjek memiliki *workplace FoMO* yang rendah. Hal tersebut menunjukan bahwa dominan subjek memiliki *workplace FoMO* yang tinggi. *Workplace FoMO* diwujudkan sebagai bentuk ketakutan hilangnya peluang untuk mendapat pengalaman berharga seperti membangun *networking*, mendapatkan informasi berharga yang relevan untuk pekerjaan, dan kontribusi atas keputusan dalam projek utama organisasi (Budnick, Rogers, dan Barber, 2020). *Workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu masuk dalam pengkategorian tinggi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tanggung jawab dan ciri dari LPP RRI yang cukup banyak. Seperti yang dikatakan Effendy, Yulistiowati, dan Wibowo (2020) menyatakan bahwa LPP memiliki fungsi utama yaitu melayani kepentingan publik, harus memahami aspirasi kepentinggan publik dan juga menjalin relasi baik dengan publik. Sehingga, individu yang mengalami *Workplace FoMO* tersebut akan berusaha untuk kontribusi didalam projek utama organisasi tersebut (Budnick, Rogers, dan Barber, 2020).

Menurut Budnick, Rogers, dan Barber (2020) *FoMO* di tempat kerja memiliki dampak negatif bagi kesehatan dan kesejatraan, namun juga memberi manfaat perilaku pada sumber motivasi untuk menimbulkan banyaknya komunikasi terkait pekerjaan karyawan dan keterlibatan kerja secara umum. Hal itu juga merupakan motivasi yang diharapkan memfasilitasi keterlibatan kerja yang tinggi, khususnya pada semangat saat bekerja, memiliki dedikasi tinggi pada pekerjaan, dan menikmati proses kerja (Bakker & Demerouti dalam Budnick, Rogers, dan Barber, 2020).

*Fear of Missing Out* dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk *interdependent self-consrtual* (Dogan, 2019), jenis kelamin (Przybylski, Murayama, DeHaan, & Gladwell, 2013), usia dan lama bekerja (Lombardo, 2022). Dogan (2019) dalam penelitiaannya berpendapat bahwa individu dengan *interdependent self-construal* akan lebih peduli dengan apa yang dilakukan orang lain dibandingkan dengan individu dengan *independent self-construal.* Hal ini juga berkaitan dengan perilaku *FoMO* menurut Przybylski, Murayama, DeHaan, dan Gladwell (2013) yang mana individu selalu ingin berhubungan dengan individu lainnya. Hasil dari kategorisasi skala *Interdependent self-construal* pada 60 karyawan di LPP RRI Bengkulu diperoleh 70% (N=42) subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang tinggi, 30% (N=42) subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang sedang, dan 0% (N=0) subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang rendah. Hal tersebut menunjukan bahwa dominan subjek memiliki *Interdependent Self-Construal* yang tinggi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *Fear of Missing Out* adalah jenis kelamin. Penelitian yang dilakukan oleh Przybylski, Murayama, DeHaan, & Gladwell (2013) laki-laki lebih mungkin menderita *FoMO* dibandingkan perempuan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Vonna (dalam Amimi dan Yusra, 2024) juga menunjukkan terdapat *Fear of Missing Out* pada laki – laki yang cendrung lebih tinggi daripada perempuan. Hasil dari hasil uji perbedaan variable *workplace FoMO* berdasarkan jenis kelamin nilai Sig pada variabel *workplace FoMO* sebesar 0,041 ( < 0,05). Hal tersebut menunjukan bahwa terdapat perbedaan tingkat *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu berdasarkan jenis kelamin.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *Fear of Missing Out* adalah usia. Pada penelitian yang dilakukan Lombardo (2022) menyatakan bahwa usia yang lebih muda cendung mengalami *workplace FoMO* yang lebih tinggi. Usia yang lebih muda lebih saling terhubung dan ingin terlibat dengan lingkungannya (Lombardo, 2022). Dan pada penelitian yang dilakukan Dewi, Setiadi, dan Mulyantini (2022) menjelaskan bahwa karyawan dengan rentang usia 21-25 tahun lebih mengutamakan mencari ilmu, keterampilan, dan pengalaman. Dan karyawan dengan rentang usia 26-35 tahun memiliki keresahan terkait masa depan sehingga mayoritas dari karyawan tersebut mulai membandingkan prestasi dan kesuksesan karir. Sedangkan pada karyawan > 35 tahun sudah puas dengan pekerjaannya (Dewi, Setiadi, & Mulyantini, 2022). Hal ini yang menjadikan peneliti membagi usia subjek menjadi dua kategori, yaitu karyawan dengan usia 21-35 tahun dan > 35 tahun.

 Masa bekerja juga menjadi prediktor yang signifikan memiliki hubungan dengan workplace FoMO (Lombardo, 2022). Menurut Nyoman, Candra, dan Ardana (2016) menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja ≤ 5 tahun belum memiliki pengalaman sebanyak karyawan lain yang l > 5 tahun. Semakin rendah pengalaman seseorang, maka akan semakin tinggi terjadinya *workplace FoMO* pada individu tersebut (Lombardo, 2022).

Hasil dari nilai koefisien determinan (R2) yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *interdependent self-construal* mempengaruhi variable *workplace FoMO* sebesar 44,4% dan 55,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan temuan ini, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Variabel *interdependent self-construal* mempengaruhi secara signifikan variabel *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Hasil temuan pada penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Salah satu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lombardo (2022) yang menunjukan bahwa *self-construal* menjadi prediktor signifikan terhadap *workplace FoMO* dibandingkan dengan kepribadian dan *interdependent self-construal* memiliki tingkat kemungkinan mengalami *workplace* *FoMO* lebih tinggi daripada *independent self-construal* pada pekerja yang setidaknya bekerja 12 jam perminggu.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Berdasarkan hasil dan pembahasan terdapat hubungan positif antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Semakin tinggi *interdependent self-construal* maka semakin tinggi pula *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Begitupun sebaliknya jika semakin rendah *interdependent self-construal* maka semakin rendah pula *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu.Berdasarkan temuan ini, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan kategorisasi skala *workplace FoMO* pada karyawan LPP RRI Bengkulu subjek memiliki *workplace FoMO* yang tinggi. Dan pada kategorisasi skala *workplace FoMO* pada karyawan LPP RRI Bengkulu subjek memiliki *interdependent self-construal* yang tinggi.Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya perbedaan pada tingkat *workplace FoMO* dan *interdependent self-construal* antara laki-laki dan Perempuan.

**SARAN**

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan, sebagai berikut:

1. Bagi karyawan LPP RRI Bengkulu

Pada penelitian ini, diperoleh tingkat *workplace FoMO* dan *interdependent self-construal* yang tinggi pada karyawan di LPP RRI Bengkulu. Diharapkan karyawan bisa mengatasi dampak negatif yang terjadi akibat variabel ini. Dan instansi bisa memberikan penanganan terhadap dampak negatif yang muncul.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace FoMO.* Selain itu, diharapkan dapat mencari lokasi penelitian yang memiliki subjek lebih banyak.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abel, J. P., Buff, C. L., & Burr, S. A. (2016). Social media and the fear of missing out: Scale development and assessment. *Journal of business & economics research*, *14*(1).

Amimi, A., & Yusra, Z. (2024). Perbedaan FoMO ditinjau dari Masa Perkembangan dan Jenis Kelamin pada Emerging Adulthood. *Jurnal Riset Psikologi*, *7*(1), 51-58.

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.

Desanti, G., & Ariusni, A. (2021). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, *3*(4), 17-26.

Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, *1*(1), 49-62.

Dogan, V. (2019). Why do people experience the fear of missing out (FoMO)? Exposing the link between the self and the FoMO through self-construal. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *50*(4), 524-538.

Effendy, R., Yulistiowati, I. M., & Wibowo, A. P. (2020). Peran Publik dalam Mendorong Kinerja Media Layanan Publik dalam Mewujudkan Watak Kepublikannya. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, *2*(2), 66-80.

Hadi, S. (2015). Statistika. Pustaka Belajar.

Goma, E. I., Sandy, A. T., & Zakaria, M. (2021). Analisis distribusi dan interpretasi data penduduk usia produktif indonesia tahun 2020. *Jurnal Georafflesia: Artikel Ilmiah Pendidikan Geografi*, *6*(1), 20-27.

Lombardo, G. (2022). *The Self, Personality and FOMO: The Role of Individual Differences on Workplace Fear of Missing Out* (Master's thesis).

Onibala, D., Gosal, R., & Kasenda, V. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, *3*(3).

PPID RRI. (n. d.). PPID LPP RRI. Diakses tanggal 4 Mei 2024 dari <https://ppid.rri.go.id/profil-rri>

Prasetyo, A. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja (Studi Kasus Cv. Agro Bintang Terang Desa Trimo Kecamatan Gedangan Turen Kabupaten Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

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.

Ramadhan, R. F., & Ardias, W. S. (2019). Konstrual diri (self construal) remaja yang mengalami kematian orang tua. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, *10*(1), 79-90.

Ramadhan, S. R. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Pada Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Mukkadimah Agro Medica Desa Sawahan Kecamatan Turen Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *1*(2).

Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and social psychology bulletin*, *20*(5), 580-591.

Sulastra, M. C., & Handayani, V. (2021). Gambaran independent dan interdependent self-construal pada mahasiswa Indonesia. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *5*(2), 115-132.