

***Fear of Missing Out* Sebagai Prediktor *Psychological Well-Being* pada Karyawan *Fresh Graduate* Perusahaan X**

Adyatma Susilo Nugroho¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

*adyatmasusilo2018@gmail.com*¹, *sutarto.wijono@uksw.edu*²

ABSTRACT

Fear of Missing Out is a psychological condition characterized by anxiety about missing valuable experiences or opportunities. This study aims to determine whether *Fear of Missing Out* is a significant predictor of psychological well-being among fresh graduate employees at Company X. The research employed a quantitative approach with a simple regression design and involved 63 participants selected through purposive sampling. The instruments used were the Workplace Fear of Missing Out Scale and Ryff's Psychological Well-Being Scale. The results showed that *Fear of Missing Out* significantly predicted psychological well-being. These findings indicate the importance of managing *Fear of Missing Out* to support employees' psychological well-being.

Keywords : *Fear of Missing Out; psychological well-being; fresh graduate.*

ABSTRAK

Fear of Missing Out merupakan kondisi psikologis berupa kecemasan akan tertinggal dari pengalaman atau peluang berharga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Fear of Missing Out* sebagai prediktor yang signifikan terhadap *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* di Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi sederhana dan melibatkan 63 partisipan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu Workplace Fear of Missing Out Scale dan Ryff's Psychological Well-Being Scale. Hasil menunjukkan bahwa *Fear of Missing Out* secara signifikan memprediksi *psychological well-being*. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan *Fear of Missing Out* untuk mendukung *psychological well-being* karyawan.

Kata kunci : *Fear of Missing Out; psychological well-being; fresh graduate.*

PENDAHULUAN

Fresh graduate adalah istilah yang digunakan untuk menyebut mahasiswa yang baru saja lulus dari perguruan tinggi (Hanip & Hossain, 2021). Menurut Serhan & Tsangari (2022), *fresh graduate* adalah individu yang telah menyelesaikan studi mereka dalam satu hingga dua tahun terakhir. Setelah lulus, *fresh graduate* biasanya akan mencari pekerjaan, termasuk di perusahaan X, untuk mendapatkan penghasilan dan memulai karir mereka. Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan, khususnya dalam laboratorium klinis. Sebagai lembaga yang memiliki reputasi baik, perusahaan X tersebut menarik perhatian banyak *fresh graduate* yang ingin memulai karir mereka.

Namun, dibalik pencapaian tersebut, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh *fresh graduate*. Pihak manajemen perusahaan X juga memiliki kriteria tertentu dalam merekrut tenaga kerja *fresh graduate*, yang diharapkan dapat fokus pada tugas-tugas mereka di tengah beragam tuntutan yang ada, dengan adanya hal tersebut *fresh graduate* mencoba untuk terus beradaptasi dan mencari kesempatan untuk berkembang dalam situasi yang masih baru bagi mereka. Meskipun beberapa merasa nyaman dan sejahtera secara psikologis dalam pekerjaan ini, ada juga yang tidak merasa nyaman, sehingga *psychological well-being* terganggu dalam pekerjaan mereka di perusahaan X.

Terdapat beberapa fenomena yang terkait dengan *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* di perusahaan X, penulis melakukan wawancara dengan sepuluh karyawan *fresh graduate* di perusahaan X tersebut, dan terdapat lima partisipan yang mengungkapkan bahwa mereka memiliki *psychological well-being* yang rendah, terutama dalam hal pekerjaan, mereka merasa tidak nyaman dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, tiga orang lainnya menunjukkan *psychological well-being* yang sedang, yaitu mereka merasa cukup nyaman dengan pekerjaan mereka. Namun, ketika ada tekanan atau masalah tambahan, mereka butuh dukungan untuk tetap melaksanakan tanggung jawabnya. Misalnya, *mentoring* atau pelatihan sehingga membangun hubungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan *psychological well-being*. Terakhir, dua orang partisipan menjelaskan *psychological well-being* yang tinggi, merasakan nyaman, walaupun terkadang merasa tidak nyaman, tetapi mereka dapat mengelola ketidaknyamanannya dengan baik sehingga tetap sejahtera. Kemudian, mereka memiliki motivasi yang kuat dalam pekerjaan mereka, dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan pekerjaan yang baru, serta merasa mampu mengatasi tantangan dan tuntutan yang dihadapi di pekerjaan. Terdapat juga hasil dari kuesioner yang diperoleh melalui 30 responden dan menunjukkan hasil tingkat *psychological well-being* yang dikategorikan tinggi (16,7%), sedang (46,7%), dan rendah (36,7%), hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden, yaitu sekitar 83,3%, masih belum merasakan tercukupinya *psychological well-being* dalam kehidupan mereka. Dengan 36,7% responden berada dalam kategori rendah, hal ini menandakan adanya tantangan signifikan yang dihadapi oleh individu-individu tersebut dalam mencapai *psychological well-being* yang optimal. Selain itu, persentase 46,7% yang berada dalam kategori sedang menunjukkan bahwa meskipun mereka tidak berada dalam kondisi yang buruk, masih terdapat hal untuk perbaikan dan pengembangan yang lebih lanjut. Penelitian oleh Dwi et al. (2024) menjelaskan pentingnya *psychological well-being* di tempat kerja bagi lulusan baru, dengan 68,5% partisipan menilai bahwa *psychological well-being* di tempat kerja sangat penting. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada persepsi umum tanpa mengukur tingkat *psychological well-being* secara spesifik. Studi oleh Golden et al. (2020) menunjukkan bahwa 30% lulusan baru di Amerika Serikat mengalami kecemasan, dan 20% mengalami depresi selama menjadi *fresh graduate* karena *psychological*

well-being yang rendah. Temuan ini menjelaskan perlunya perhatian lebih terhadap faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*, supaya responden dapat terpenuhi *psychological well-being* nya.

Meneliti *psychological well-being* sangat penting, terutama dalam konteks perusahaan dan lingkungan kerja, karena *psychological well-being* berperan penting untuk karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Cvenkel, 2020). Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, tekanan dan tuntutan yang terus meningkat, pemahaman terkait *psychological well-being* dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Cvenkel, 2020). Penelitian oleh Savchenko et al. (2022) menunjukkan bahwa individu dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik untuk beradaptasi dengan perubahan, yang sangat penting dalam menghadapi dinamika di pekerjaan. Penelitian oleh Gulo & Hidayat (2025) menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan *psychological well-being* karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan budaya kerja yang sehat, perusahaan yang mengintegrasikan aspek *psychological well-being* ke dalam pengalaman kerja karyawan cenderung menciptakan lingkungan yang baik. Selain itu, pengalaman kerja yang positif juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, penelitian tentang *psychological well-being* tidak hanya relevan untuk kesejahteraan individu, tetapi juga untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Psychological well-being memiliki dampak positif dan negatif terhadap karyawan *fresh graduate*, di satu sisi *psychological well-being* yang tinggi berperan untuk peningkatan produktivitas karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nika & Bashir (2023) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki *psychological well-being* yang terpenuhi menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik, hal ini terjadi karena *psychological well-being* meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong untuk bekerja lebih optimal dan produktif. Selain itu, penelitian oleh Iqbal et al. (2024) menemukan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi menunjukkan tingkat kreativitas yang besar. Kondisi *psychological well-being* ini memperkuat rasa bahagia di tempat kerja dan membangun psikologis yang positif, yang dimana akhirnya mendorong munculnya ide ide inovatif serta solusi yang kreatif dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan. *Psychological well-being* yang baik juga berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengelola stres, seperti yang diungkapkan oleh Ryff (1989), yang menunjukkan bahwa individu dengan *psychological well-being* yang tinggi lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan, sehingga meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Di sisi lain, *Psychological well-being* yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah, baik bagi individu maupun organisasi. Penelitian oleh Ahmad Nika & Bashir (2023) menunjukkan bahwa individu dengan *psychological well-being* yang rendah lebih rentan terhadap stres, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan

produktivitas. Selain itu, penelitian oleh Suryakumar et al. (2024) mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami *Psychological well-being* yang rendah cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, yaitu lebih sering mengambil cuti sakit yang berdampak negatif pada tim dan organisasi. *Psychological well-being* yang rendah juga dapat menyebabkan masalah seperti depresi, yang dapat mengganggu fungsi sehari-hari dan hubungan interpersonal, seperti yang dijelaskan oleh Park et al. (2020), yang menjelaskan bahwa individu dengan *psychological well-being* yang rendah lebih rentan terhadap stres, cemas, yang dapat berimplikasi negatif pada kualitas hidup mereka.

Psychological well-being menurut Przybylski et al. (2013), dapat dipengaruhi oleh *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. *Autonomy* merujuk pada kebutuhan individu untuk merasa bahwa tindakan yang mereka ambil berasal dari kehendak dan pilihan pribadi, bukan karena paksaan atau tekanan dari luar. Ketika seseorang merasa memiliki kendali atas keputusan dan arah hidupnya, maka hal tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan hidup dan *psychological well-being* nya. Selanjutnya, *competence* merujuk pada dorongan individu untuk merasa efektif dalam menghadapi berbagai tantangan serta mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Rasa percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuan diri sangat penting dalam mendukung *psychological well-being*. Terakhir, *relatedness* merujuk pada kebutuhan untuk merasa terhubung secara emosional dan sosial dengan orang lain. Individu yang memiliki hubungan interpersonal yang sehat dan merasa diterima dalam lingkungan sosialnya akan cenderung memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi karena merasa dihargai dan tidak terisolasi. Dukungan terhadap pentingnya tiga kebutuhan dasar ini juga dikemukakan oleh Horii et al. (2022), yang menjelaskan bahwa pemenuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* dapat diperoleh bahkan melalui interaksi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap *psychological well-being* seseorang. Penelitian lain oleh Ryan & Deci (2020), menegaskan bahwa kebutuhan akan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* bersifat universal dan pemenuhannya secara konsisten dikaitkan dengan kesejahteraan jangka panjang di berbagai konteks kehidupan, termasuk pekerjaan dan pendidikan. Studi oleh Li et al. (2021) menunjukkan bahwa individu yang berhasil mengembangkan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* cenderung menunjukkan peningkatan *psychological well-being* di tempat kerja.

Namun demikian, dalam realitas dunia kerja yang kompetitif dan penuh tekanan, tidak semua individu mampu memenuhi kebutuhan psikologis tersebut secara optimal. Individu dalam lingkungan kerja sering kali mengalami kekhawatiran akan tertinggal dari peluang, perkembangan, atau keterlibatan yang dianggap penting yang kemudian menimbulkan adanya perasaan cemas, stres, atau bahkan depresi, terutama jika seseorang merasa terus-menerus harus mengikuti tren atau aktivitas sosial agar tidak merasa tertinggal. *Fear of Missing Out* merupakan fenomena psikologis yang muncul ketika individu merasa cemas akan

kehilangan kesempatan atau pengalaman yang berharga (Good & Hyman, 2020). Menurut Budnick et al. (2020), *Fear of Missing Out* dapat memengaruhi perilaku dan keputusan individu, termasuk dalam konteks karir yang berdampak pada *psychological well-being*. Dalam konteks dunia kerja *Fear of Missing Out*, mencakup perbandingan sosial dengan rekan kerja serta kekhawatiran akan kehilangan peluang penting di tempat kerja, dengan arti *Fear of Missing Out* di tempat kerja merujuk pada rasa cemas yang terus menerus dibandingkan dengan karyawan lain, seseorang mungkin merasa kehilangan kesempatan karir yang berharga kesempatan ketika tidak terlibat secara langsung atau merasa terputus dari aktivitas pekerjaan (Fridchay & Reizer, 2022). *Fear of Missing Out* di tempat kerja dapat muncul dalam bentuk ketakutan terhadap kehilangan kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang bermanfaat, seperti membangun hubungan profesional, mendapatkan informasi penting, dan berpartisipasi dalam keputusan serta proyek organisasi (Budnick et al., 2020). Di satu sisi, *Fear of Missing Out* dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencari peluang baru dalam karir mereka, namun, disisi lain, *Fear of Missing Out* juga dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan perasaan tidak puas (Fridchay & Reizer, 2022). Penelitian oleh Reinders (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *Fear of Missing Out* di tempat kerja sering merasa tertekan dan kesulitan untuk menikmati pencapaian yang telah mereka raih. Hal ini disebabkan oleh kekhawatiran mereka terhadap peluang yang mungkin terlewatkan, yang akhirnya dapat mengganggu *psychological well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Fear of Missing Out* dapat menjadi pendorong motivasi, namun *Fear of Missing Out* juga memiliki dampak negatif terhadap *psychological well-being*.

Fear of Missing Out dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being* karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Shi et al. (2023) menemukan bahwa *Fear of Missing Out* dapat menyebabkan individu merasa terasing dan kurang terhubung dengan rekan kerja mereka yang berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Selain itu, penelitian oleh Liu et al. (2023) menunjukkan bahwa *Fear of Missing Out* dapat meningkatkan tingkat kecemasan dan stres di kalangan karyawan terutama karena perasaan tertinggal dari informasi atau kesempatan yang dianggap penting dalam lingkungan kerja yang kompetitif, yang pada akhirnya dapat menurunkan *psychological well-being* mereka. Penelitian oleh Przybylski et al. (2013) juga menjelaskan bahwa *Fear of Missing Out* tidak hanya memengaruhi hubungan sosial, tetapi juga dapat mengarah pada keputusan yang impulsif dalam konteks karir, karyawan yang mengalami *Fear of Missing Out* berkaitan erat dengan kebutuhan dasar psikologis untuk memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial; ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, individu dapat terdorong untuk membuat keputusan impulsif demi mengejar validasi sosial atau peluang karir yang tampak menarik, meskipun tidak selaras dengan tujuan pribadi mereka, sehingga berdampak negatif terhadap *psychological well-being*. Dalam konteks *fresh graduate*, *Fear of Missing Out* dapat menjadi faktor

yang lebih krusial, karena *fresh graduate* sering kali berada dalam tahap penyesuaian di dunia kerja (Budnick et al., 2020). Penelitian oleh Fridchay & Reizer (2022) menunjukkan bahwa individu yang mengalami *Fear of Missing Out* di lingkungan kerja cenderung merasa lebih tidak percaya diri dan kurang puas dengan kemajuan karir mereka dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak mengalami *Fear of Missing Out*, hal ini menunjukkan bahwa *Fear of Missing Out* dapat menghambat perkembangan profesional dan *psychological well-being* mereka. Menurut Reinders (2022), karyawan yang mengalami *Fear of Missing Out* cenderung merasa tertekan untuk selalu terhubung dan terlibat, yang dapat mengganggu keseimbangan kerja hidup mereka. Chrysoula & Zimianiti (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Fear of Missing Out* dapat berkontribusi pada ketidakpuasan kerja dan *burnout*, karena karyawan merasa harus selalu siap untuk mengambil setiap kesempatan yang muncul, yang dapat mengakibatkan kelelahan mental dan emosional yang berdampak pada *psychological well-being*.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada dampak *Fear of Missing Out* dalam konteks media sosial, penelitian ini akan berfokus pada *Fear of Missing Out* dalam konteks lingkungan kerja, khususnya di perusahaan X. Selain itu, penelitian ini akan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif tentang *Fear of Missing Out* sebagai prediktor *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam literatur tentang *Fear of Missing Out* dan *psychological well-being* di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menemukan *Fear of Missing Out* sebagai prediktor *Psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* perusahaan X. Populasi menurut Sugiyono (2022) merupakan bagian kelompok yang memiliki sifat umum, terdiri dari objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *fresh graduate* yang bekerja di perusahaan X. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Merupakan *fresh graduate* yang pernah atau sedang mengalami *Fear of Missing Out*
2. Saat ini bekerja di perusahaan X selama 1 hingga 2 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kanchah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Berkaitan dengan pengambilan data, peneliti menyampaikan izin penelitian yang ditujukan kepada pihak perusahaan X, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan, khususnya laboratorium klinis. Peneliti memilih perusahaan ini dengan mempertimbangkan kesesuaian antara karakteristik karyawan *fresh graduate* yang dimiliki perusahaan dan fokus utama dalam penelitian, yaitu mengenai *Fear of Missing Out* sebagai prediktor *Psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate*.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan *link* kuesioner yang berisi skala penelitian yang telah disusun. *Link* kuesioner tersebut disebarkan kepada karyawan *fresh graduate* melalui perantara HRD perusahaan. Proses penyebaran *link* dilakukan pada tanggal 6 Juni 2025, dan berlangsung selama kurang lebih tujuh hari. Peneliti memberikan informasi serta instruksi pengisian kepada pihak perusahaan untuk diteruskan kepada para responden. Adapun beberapa kendala yang dialami selama proses pengambilan data, di antaranya adalah keterbatasan peneliti dalam melakukan kontrol langsung terhadap pengisian kuesioner karena peneliti hanya menitipkan *link* kuesioner untuk disebarkan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan adanya ketidakpastian dalam hal kesungguhan dan objektivitas pengisian kuesioner oleh responden. Selain itu, beberapa karyawan menyatakan kesulitan menyempatkan waktu di tengah kesibukan pekerjaan untuk mengisi kuesioner secara penuh dan teliti, sehingga memungkinkan terjadinya jawaban yang kurang mencerminkan kondisi sebenarnya. Meskipun demikian, peneliti tetap melakukan pemeriksaan data untuk memastikan kelayakan data yang akan dianalisis.

Partisipan Penelitian

Berdasarkan hasil pengambilan data yang telah dilakukan, terdapat total responden sebanyak 63 partisipan. Data demografi para partisipan, yaitu jenis kelamin dan usia. Berikut tabel uraian data demografi partisipan pada penelitian ini.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

| Keterangan | | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki - laki | 26 | 41,27% |
| | Perempuan | 37 | 58,73% |
| Usia | 22 Tahun | 1 | 1,59% |
| | 23 Tahun | 14 | 22,22% |
| | 24 Tahun | 24 | 38,10% |
| | 25 Tahun | 17 | 26,98% |
| | 26 Tahun | 7 | 11,11% |

Hasil Penelitian

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

| N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---------|---------|------|----------------|
|---|---------|---------|------|----------------|

| | | | | | |
|------|----|-----|-----|--------|-------|
| FOMO | 63 | 14 | 37 | 33,11 | 6,340 |
| PWB | 63 | 121 | 162 | 143,32 | 9,860 |

Hasil dari data statistik deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa partisipan sebanyak 63 karyawan *fresh graduate*, memiliki skor variabel *Fear of Missing Out* bergerak dari nilai minimum 14 sampai dengan nilai maksimum 37 dengan rata-rata 33,11, dan standar deviasi 6,340. Sedangkan skor variabel *psychological well-being* bergerak dari nilai minimum 121 sampai dengan nilai maksimum 162 dengan rata-rata 143,32, dan standar deviasi 9,860. Setelah sudah diketahui nilai deskriptif, maka dilakukan analisis kategorisasi dari kedua variabel yang diteliti.

Tabel 3. Kategorisasi *Fear of Missing Out*

| Interval Skor | Kategori | Jumlah Responden | Presentase |
|---|----------|------------------|------------|
| $33,5 < X \leq 37$ | Tinggi | 55 | 87.3% |
| $26 < X \leq 33$ | Sedang | 1 | 1.6% |
| $14 < X \leq 26$ | Rendah | 7 | 11.1% |
| Jumlah | | 63 | 100% |
| <i>Min = 14; Max = 37; Mean = 33.1; SD = 6.34</i> | | | |

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa skor *Fear of Missing Out* dengan kategori tinggi berada pada rentang skor $33,5 < X \leq 37$, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang (87,3%), yang merupakan persentase terbanyak dalam distribusi ini. Selanjutnya, kategori sedang memiliki rentang skor $26 < X \leq 33$ dengan jumlah responden sebanyak 1 orang (1,6%). Kategori rendah dengan skor $14 < X \leq 26$ diikuti oleh 7 responden (11,1%).

Dari data ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan *fresh graduate* di Perusahaan X memiliki tingkat *Fear of Missing Out* dalam kategori tinggi (87,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami *Fear of Missing Out* pada tingkat yang relatif signifikan. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,1 juga berada dalam kategori tinggi, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa kecenderungan *Fear of Missing Out* cukup dominan dalam kelompok responden ini. Dengan standar deviasi sebesar 6,34, persebaran data menunjukkan variasi yang cukup besar namun tetap terfokus di sekitar nilai rata-rata.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel *Psychological well-being*

| Interval Skor | Kategori | Jumlah Responden | Presentase |
|----------------------|----------|------------------|------------|
| $153,5 < Y \leq 162$ | Tinggi | 35 | 55.6% |
| $133,5 < Y \leq 153$ | Sedang | 19 | 30.2% |
| $121 < Y \leq 133$ | Rendah | 9 | 14.3% |
| Total | | 63 | 100% |

Min = 121; Max = 162; Mean = 143.32; SD = 9.86

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa skor *psychological well-being* dengan kategori tinggi berada pada rentang skor lebih dari 153,5 hingga 162, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang (55,6%). Kategori sedang berada pada interval $133,5 < Y \leq 153$ dan diikuti oleh 19 responden (30,2%). Selanjutnya, kategori rendah memiliki rentang skor $121 < Y \leq 133$ dengan jumlah responden sebanyak 9 orang (14,3%).

Dari data ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *psychological well-being* dalam kategori tinggi (55,6%) dan sedang (30,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *psychological well-being* yang cukup baik. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 143,32 juga berada dalam kategori tinggi, yang memperkuat kesimpulan bahwa kondisi *psychological well-being* pada kelompok responden ini tergolong positif. Dengan standar deviasi sebesar 9,86, persebaran data dapat dikatakan cukup rendah dan relatif terpusat di sekitar nilai rata-rata.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

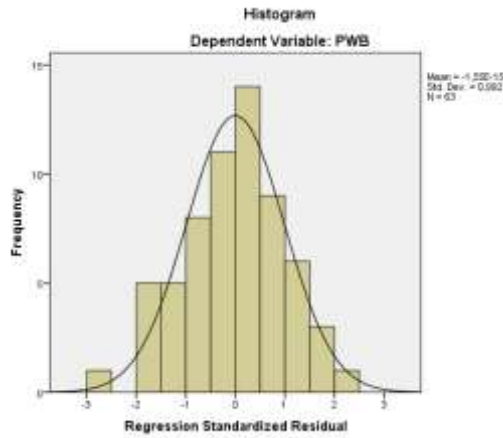
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 63 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 6,78630462 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,101 |
| | <i>Positive</i> | 0,052 |
| | <i>Negative</i> | -0,101 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,101 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .179 ^c |

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

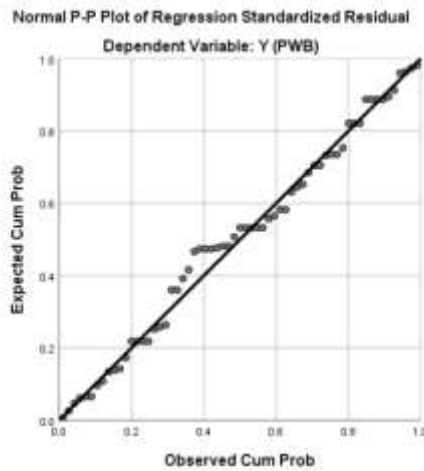
c. *Lilliefors Significance Correction.*

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai residual tak terstandarisasi (*unstandardized residual*). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) lebih besar dari 0,05, maka data residual dianggap berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,179 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.



Gambar 1. Histogram

Suatu data dapat dianggap berdistribusi normal apabila bentuk histogramnya menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) (Afzal & Mahmood, 2024). Berdasarkan tampilan histogram yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa data memiliki pola distribusi normal karena bentuk grafik menyerupai lonceng simetris dan tidak menunjukkan penyimpangan ke arah kiri maupun kanan



Gambar 2. P-P Plot Test

Berdasarkan hasil uji P-P Plot, tampak bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa residual dari analisis regresi terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistic | | |
|-------|------------------------|-----------|-------|
| 1 | (Constant) | Tolerance | VIF |
| | Fear of Missing Out | 1,000 | 1,000 |

Berdasarkan tabel 6. hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas, dan model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Linearitas

Tabel 7. Tabel ANOVA

| | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| PWB * | <i>Between Groups</i> | (<i>Combined</i>) 5340,901 | 26 | 205,419 | 10,768 | 0,000 |
| FOMO | <i>Linearity</i> | 4827,671 | 1 | 4827,671 | 253,070 | 0,000 |
| | <i>Deviation from Linearity</i> | 513,230 | 25 | 20,529 | 1,076 | 0,413 |
| <i>Within Groups</i> | | 686,750 | 36 | 19,076 | | |
| <i>Total</i> | | 6027,651 | 62 | | | |

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen, yaitu *Fear of Missing Out*, dengan variabel dependen, yaitu *psychological well-being*. Uji ini dilakukan menggunakan analisis ANOVA (*Analysis of Variance*) yang menampilkan nilai signifikansi pada *linearity* dan *deviation from linearity*. Fokus utama pengambilan keputusan terletak pada nilai signifikansi *deviation from linearity*, di mana jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linier. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk *deviation from linearity* adalah sebesar 0,413 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *Fear of Missing Out* dan *psychological well-being* bersifat linier, sehingga memenuhi asumsi linearitas dalam model regresi.

Hasil Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Nilai F

| <i>Model</i> | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | <i>Regression</i> | 3172,307 | 1 | 3172,307 | 67,771 | .000 ^b |
| | <i>Residual</i> | 2855,344 | 61 | 46,809 | | |
| <i>Total</i> | | 6027,651 | 62 | | | |

a. *Dependent Variable*: PWB

b. *Predictors*: (*Constant*), FOMO

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai signifikansi ($p < 0,05$). Selain itu, nilai F hitung sebesar 67,771 lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 4,00 ($67,771 > 4,00$). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara statistik signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Fear of Missing Out* merupakan prediktor yang signifikan terhadap *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* di Perusahaan X.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Nilai Koefisien Beta dan Nilai t Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 105,961 | 4,619 | | 22,941 | 0,000 |
| FOMO | 1,128 | 0,137 | 0,725 | 8,232 | 0,000 |

a. *Dependent Variable: PWB*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,232 ($p < 0,05$) dan t hitung lebih besar daripada t tabel ($8,232 > 1,998$) pada derajat bebas ($df = 63$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Fear of Missing Out* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *psychological well-being*. Dengan demikian, hipotesis alternatif dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *Fear of Missing Out* merupakan prediktor yang signifikan terhadap *psychological well-being* diterima.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 105,961 + 1,128X$$

Keterangan:

1. Konstanta (α) sebesar 105,961 mengandung arti bahwa jika variabel independen *Fear of Missing Out* bernilai 0, maka nilai *psychological well-being* diperkirakan sebesar 105,961. Artinya, dalam kondisi di mana individu tidak mengalami *Fear of Missing Out* sama sekali, tingkat *psychological well-being* tetap berada pada level tersebut.
2. Koefisien regresi *Fear of Missing Out* sebesar 1,128 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor *Fear of Missing Out* akan diikuti dengan peningkatan sebesar 1,128 satuan pada skor *psychological well-being*. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa *Fear of Missing Out* memiliki pengaruh terhadap *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* di Perusahaan X.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Sederhana

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .725 ^a | 0,526 | 0,519 | 6,84170 |

a. *Predictors: (Constant), FOMO*

b. *Dependent Variable*: PWB

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52,6% variasi atau perubahan dalam variabel *psychological well-being* dapat dijelaskan oleh variabel *Fear of Missing Out*. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 47,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Dengan demikian, hasil ini memperkuat hipotesis bahwa *Fear of Missing Out* merupakan prediktor yang signifikan terhadap *psychological well-being*, serta memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan tingkat *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* di Perusahaan X.

PEMBAHASAN

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Fear of Missing Out* sebagai prediktor *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* di Perusahaan X. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa *Fear of Missing Out* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*. Hal ini mungkin disebabkan karena sebagian karyawan menyatakan bahwa *Fear of Missing Out* muncul sebagai bentuk kecemasan individu terhadap kemungkinan tertinggal dari informasi atau aktivitas penting di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada *psychological well-being* mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Liu et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *Fear of Missing Out* dapat meningkatkan tingkat kecemasan di kalangan karyawan, terutama karena perasaan tertinggal dari informasi atau kesempatan yang dianggap penting dalam lingkungan kerja kompetitif. dan pada akhirnya berdampak pada *psychological well-being* mereka. Sesuai dengan penelitian Budnick et al. (2020) yang menjelaskan bahwa *Fear of Missing Out* di tempat kerja terbagi dalam dua aspek utama: *informational exclusion* dan *relational exclusion*. Kedua bentuk ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dilibatkan dalam proses atau komunikasi penting di tempat kerja. Kecemasan ini berpotensi menurunkan *psychological well-being*.

Sebagian karyawan juga mengatakan bahwa munculnya *Fear of Missing Out* memperburuk mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, seperti menurunnya fokus, kelelahan mental karena terus-menerus merasa harus “terlibat”, serta kesulitan untuk melepaskan diri dari beban kerja bahkan di luar jam kantor. Hal ini didukung penelitian oleh Marsh et al. (2024) menunjukkan bahwa kekhawatiran terhadap kehilangan informasi penting dapat berpengaruh pada *psychological well-being*.

Berdasarkan hasil analisis, *Fear of Missing Out* memberikan sumbangan efektif sebesar 52,6% terhadap *psychological well-being*. Hal ini menandakan bahwa *Fear of Missing Out* bukan hanya fenomena sosial yang ringan, melainkan faktor psikologis yang berpengaruh kuat terhadap *psychological well-being*.

Sebagai partisipan dalam penelitian ini, karyawan *fresh graduate* yang mendominasi usia 24–25 tahun, merupakan individu yang tengah berada dalam

masa awal adaptasi terhadap lingkungan kerja profesional. Berdasarkan data demografi, dari 63 partisipan, 37 orang (58,73%) berjenis kelamin perempuan dan 26 orang (41,27%) laki-laki. Usia partisipan berkisar antara 22 hingga 26 tahun, dengan distribusi usia paling banyak pada 24 tahun (38,10%). Fase usia ini membawa tantangan psikologis yang khas dalam menghadapi transisi tersebut, yang secara signifikan mempengaruhi *psychological well-being* (Aisyiyah & Suprapti, 2021). Sementara itu, studi oleh Rahayu et al. (2025) pada *fresh graduate* menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* yang rendah pada usia awal karier yang berimplikasi pada *psychological well-being* mereka. Dengan demikian, data demografi usia dan jenis kelamin penelitian ini relevan dan krusial, karyawan *fresh graduate* yang masih berada dalam fase adaptasi moral dan sosial rentan terhadap tekanan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi *psychological well-being* mereka.

Sementara itu, distribusi data *psychological well-being* menunjukkan bahwa sebanyak 30,2% responden berada pada kategori sedang, 55,6% pada kategori tinggi, dan 14,3% pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun sebagian besar responden memiliki *psychological well-being* yang tergolong adaptif, masih terdapat sekitar 30,2% dan 14,3% responden yang mengalami *psychological well-being* sedang hingga rendah. Kondisi ini memperkuat pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being* di tempat kerja.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat *Fear of Missing Out* yang cukup tinggi pada sebagian besar responden, terdapat potensi gangguan terhadap *psychological well-being*, terutama pada individu yang belum memiliki strategi *coping* yang matang. Karyawan *fresh graduate* berada dalam fase yang sangat dinamis dan sensitif terhadap tekanan sosial serta tuntutan profesional, sehingga organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai dalam bentuk program *mentoring*, penguatan relasi kerja, serta pemantauan *psychological well-being* secara berkala. Temuan ini menekankan bahwa *Fear of Missing Out* bukan hanya fenomena sosial yang ringan, tetapi dapat menjadi prediktor signifikan terhadap kualitas psikologis karyawan, khususnya pada tahap awal karier mereka.

Kekuatan dan Keterbatasan

Penelitian ini memiliki kekuatan, yaitu pendekatan yang digunakan dalam mengkaji *Fear of Missing Out* dalam konteks pekerjaan, bukan dalam konteks media sosial seperti yang banyak dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Hal ini memberikan kontribusi baru dalam perluasan pemahaman mengenai *Fear of Missing Out* di lingkungan kerja, khususnya pada karyawan *fresh graduate*. Selain itu, data yang diperoleh dalam penelitian ini juga valid, karena telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas instrumen sebelum analisis dilakukan, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya dan juga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Meskipun hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, penelitian ini tetap memiliki

keterbatasan. Salah satunya terletak pada proses pengambilan data yang dilakukan secara daring melalui penyebaran *link* kuesioner oleh pihak HRD, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung proses pengisian kuesioner. Hal ini menimbulkan kemungkinan adanya ketidaksungguhan atau bias dalam jawaban responden. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil penelitian terhadap populasi *fresh graduate* di perusahaan lain menjadi terbatas. Penelitian ini juga belum menganalisis secara terpisah pengaruh masing-masing dimensi *Fear of Missing Out* (*informational exclusion dan relational exclusion*) terhadap dimensi *psychological well-being*, yang bisa jadi memberikan pengaruh yang berbeda. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas jangkauan sampel dan menganalisis variabel-variabel dimensi secara lebih mendalam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa *Fear of Missing Out* sebagai prediktor *psychological well-being* pada karyawan *fresh graduate* perusahaan X. Upaya pengelolaan dan pencegahan *Fear of Missing Out* diharapkan dapat membantu meningkatkan *psychological well-being* karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mendukung *psychological well-being* seluruh karyawan, khususnya karyawan *fresh graduate*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan beberapa saran berikut ini:

1. Perusahaan

Pihak manajemen perusahaan X dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat meminimalisir *Fear of Missing Out* dalam menghadapi pekerjaan mereka sehingga mereka dapat tetap eksis untuk tetap bekerja sehingga mereka memperoleh *psychological well-being*. Hal ini dapat dilakukan melalui konsultasi, pelatihan, atau sesi diskusi berkala yang memberikan kesempatan bagi karyawan.

2. Karyawan

Karyawan dapat mengambil kesempatan untuk dapat belajar mengurangi *Fear of Missing Out* sehingga dapat menetralkan perasaan yang tidak nyaman untuk mencapai *psychological well-being* yang telah disediakan oleh perusahaan, untuk *psychological well-being* mereka seperti konsultasi, pelatihan, atau forum diskusi, guna membantu mengelola perasaan *Fear of Missing Out* yang mungkin timbul selama proses kerja.

3. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel dan ruang lingkup perusahaan yang relatif sempit. Oleh karena itu, peneliti

selanjutnya disarankan untuk, menambah jumlah sampel dan ruang lingkup perusahaan serta dapat mengembangkan variabel penelitian, misalnya dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, tingkat dukungan organisasi, atau tipe kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, M., & Mahmood, S. (2024). Fear of missing out moderating the association between social media usage and subjective well-being among young adults. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 4(4), 631–642. <https://doi.org/10.48112/aessr.v4i4.942>
- Ahmad Nika, F., & Bashir, I. (2023). Impact of psychological well-being on employee performance and productivity. *Productivity*, 63(4), 417–427. <https://doi.org/10.32381/PROD.2023.63.04.5>
- Aisyiyah, B., & Suprapti, V. (2021). Pengaruh Mindfulness terhadap Psychological Well-Being pada Emerging Adulthood. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 359–369. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24846>
- Alkhalwaldeh, K. A., Issa, R., & Hamdan, S. (2024). The mediating role of psychological well-being in the impact of autonomy on loyalty and innovative work behavior of fresh graduates. *Jordan Journal of Business Administration*, 20(4). <https://doi.org/10.35516/jjba.v20i4.38>
- Ambarita, T. F. A. (2020). Korelasi psychological wellbeing dengan burnout pada perawat rumah sakit jiwa Prof.Ildrem pemprov Medan. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 6(2), 78–91. <https://doi.org/10.36655/psikologi.v6i2.138>
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas edisi 4/Saifuddin azwar (cet 10)*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta., 2019.
- 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>
- Charry, C., Goig, R., & Martínez, I. (2020). Psychological well-being and youth autonomy: Comparative analysis of Spain and Colombia. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.564232>
- Chrysoula & Zimianiti. (2023). *FOMO, burnout, remote working quantitative workload, and self-efficacy in employee 1 fear of missing out (FOMO) and burnout: Exploring the relationship between them and the roles of remote working, quantitative workload and self-efficacy*.
- Cvenkel, N. (2020). *Workplace well-being: Understanding psychologically 'WELL' employees and the sustainable healthy workplace* (pp. 25–62). https://doi.org/10.1007/978-981-15-3619-9_3

- Dr. M. Dhanabhakya, & Sarath M. (2023). Psychological Wellbeing: Asystematic Literature Review. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 603–607. <https://doi.org/10.48175/IJARSCT-8345>
- Dwi, R., Meiyuntariningsih, T., & Ramadhani, H. S. (2024). Psychological well being pada freshgraduate: Bagaimana peran kematangan karir? *SUKMA : Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 48–62. <https://doi.org/10.30996/sukma.v5i1.10389>
- Eisele, P. (2020). Languishing but not giving up: Suggesting a surrender-struggle continuum as the missing piece of the mental health puzzle. *Journal of Mental Health & Clinical Psychology*, 4(3), 17–21. <https://doi.org/10.29245/2578-2959/2020/3.1211>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- 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>
- Golden, L., Moser, J., Vella-Ripplee, A., MacPhee, J., Schwartz, V., Levin, L., & Biebel, K. (2020). ‘Adulthood’ is hard: Understanding the college to career transition and supporting young adults’ emotional wellbeing. *Psychiatry Information in Brief*, 17(21). <https://doi.org/10.7191/pib.1161>
- Good, M. C., & Hyman, M. R. (2020). ‘Fear of missing out’: antecedents and influence on purchase likelihood. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 28(3), 330–341. <https://doi.org/10.1080/10696679.2020.1766359>
- Gulo, Y., & Hidayat, N. (2025). Exploring the mediating roles of psychological well-being, job satisfaction, and organizational commitment in the Impact of employee experience on turnover intention. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 4, 278–293. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V4I1P128>
- Hanip, A., & Hossain, M. S. (2021). *A dynamic teaching learning methodology enabling fresh graduates starting career at mid level* (pp. 229–247). https://doi.org/10.1007/978-3-030-70873-3_16
- Horii, D., Sugiyama, Y., & Kaneda, H. (2022). Relationship between basic psychological needs for exercise and exercise experience. *Journal of Japan Society of Sports Industry*, 32(2), 2_217-2_228. https://doi.org/10.5997/sposun.32.2_217
- Iqbal, J., Aukhoon, M. A., & Parray, Z. A. (2024). Thriving minds, thriving workplaces: Unleashing creativity through psychological wellbeing and psychological capital. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2024-0025>

- Li, Z., Yang, Y., Zhang, X., & Lyu, Z. (2021). Impact of future work self on employee workplace wellbeing: A self-determination perspective. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.656874>
- Liu, X., Liu, T., Zhou, Z., & Wan, F. (2023). The effect of fear of missing out on mental health: Differences in different solitude behaviors. *BMC Psychology, 11*(1), 141. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01184-5>
- 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>
- Narayanan, E., Ismail, L., Krishnasamy, P., Yusuf, A. H., Yusuf, A., & Krishnan, I. A. (2022). Why do employers extend the probationary period of fresh graduates after employment feedback from the human resource managers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12*(6). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i6/13991>
- Park, J., Oh, Y. S., & Kim, Y. (2020). Association of poor psychological well-being with co-exposure to psychosocial factors at work in Korean regular workers. *American Journal of Industrial Medicine, 63*(10), 928–935. <https://doi.org/10.1002/ajim.23155>
- Pratiwi, A. , & F. A. (2020). Hubungan antara fear of missing out (FoMO) dengan kecanduan media sosial pada remaja pengguna media sosial. *Jurnal Kesehatan, 9*(1), 97–108.
- 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>
- Rahayu, A. P., & Hapsari, M. T. B. (2025). Analysis of Career Adaptability and Happiness at Work in Fresh Graduate Employees. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 14*(1), 129. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v14i1.17988>
- Reinders, E. H. (2022). *The association between workplace fear of missing out and work engagement and motivation to learn, and the moderating role of mindfulness.*
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Savchenko, O., Lavrynenko, D., & Kononenko, T. (2022). Psychological flexibility as a factor in staff's psychological well-being. *Організаційна Психологія*

Економічна Психологія, 3-4(27), 118-129.
<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.12>

Serhan, C., & Tsangari, H. (2022). The mediating effects of psychological states on the relationship of job dimensions to personal and work outcomes, for fresh graduates. *Journal of Management Development*, 41(4), 223-239. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2021-0274>

Shi, G., Wu, Y., Pang, H., Liu, Z., & Xie, Z. (2023). Structural measures, multidimensional effects and formation mechanisms of workplace fear of missing out. *Advances in Psychological Science*, 31(8), 1374. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2023.01374>

Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's scales of psychological well-being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080-1102. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.07.004>

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif (untuk penelitian yang bersifat: Eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *Metode Penelitian Kualitatif*, 1-274. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>

Suryakumar, S. A., Drinke, Z., Anjali, A. B., & Arthi, R. (2024). *The nexus of psychological well-being and absenteeism: Insights from apollo tyres ltd's workforce dynamics* (pp. 37-50). https://doi.org/10.1007/978-3-031-63569-4_4

Villarosa, J., & Ganotice, F. (2018). Construct Validation of Ryff's Psychological Well-being Scale: Evidence From Filipino Teachers in the Philippines. *Philippine Journal of Psychology*, 51(1). <https://doi.org/10.31710/pjp/0051.01.01>