
RESILIENSI DAN *FEAR OF MISSING OUT* DI PT X PALANGKA RAYA

Oleh

Pazyva Ivana Novriasi¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Universitas Kristen Satya Wacana

Email: ¹ivanapazyva@gmail.com, ²sutarto@uksw.edu

Article History:

Received: 15-04-2026

Revised: 10-05-2026

Accepted: 18-05-2026

Keywords:

Resilience, Fear of
Missing Out,
Employees, Work
Psychology

Abstract: *This study seeks to explore the relationship between resilience and Fear of Missing Out (FoMO) among employees at PT X Palangka Raya. FoMO has become increasingly significant in today's workplace, where individuals are expected to remain continuously connected to information and social interactions. A quantitative correlational method was applied, involving 153 employees selected through purposive sampling. Data were gathered using resilience and FoMO measurement scales that have demonstrated adequate validity and reliability. The findings from the Spearman correlation analysis revealed a significant positive association between resilience and FoMO, although the strength of the relationship was relatively weak. These results suggest that resilience does not necessarily reduce FoMO; instead, in certain contexts, it may be linked to higher levels of social engagement. Consequently, effective management strategies are required to minimize the potential negative effects of FoMO on employee well-being and productivity. Overall, these results emphasize the need to better understand the nuanced role of resilience in workplace settings, particularly in addressing FoMO to enhance both employee well-being and organizational performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital serta meningkatnya intensitas penggunaan media sosial telah mengubah dinamika dalam dunia kerja secara signifikan. Karyawan saat ini tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga untuk selalu mengikuti perkembangan informasi dan interaksi sosial yang berlangsung secara cepat. Kondisi ini memunculkan fenomena *Fear of Missing Out* (FoMO), yaitu perasaan cemas atau khawatir ketika individu merasa tertinggal dari pengalaman atau informasi yang dimiliki orang lain [8]. Dalam konteks organisasi, FoMO menjadi semakin relevan karena dapat memengaruhi cara karyawan berinteraksi, mengambil keputusan, serta menjaga kesejahteraan psikologis mereka.

Perkembangan teknologi digital menyebabkan batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin sulit dipisahkan. Karyawan saat ini tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga diharapkan mampu merespons berbagai informasi dengan cepat melalui media sosial maupun platform komunikasi kerja. Situasi tersebut memunculkan tekanan psikologis untuk terus terhubung agar tidak tertinggal informasi yang dianggap penting, baik dalam konteks pekerjaan maupun hubungan sosial di

lingkungan organisasi. Dalam kondisi tertentu, tekanan tersebut dapat memengaruhi konsentrasi, kenyamanan bekerja, serta kesejahteraan psikologis individu.

Kemudahan akses informasi juga membuat arus komunikasi di lingkungan kerja berlangsung lebih cepat dibandingkan sebelumnya. Informasi terkait pekerjaan, koordinasi tim, maupun aktivitas sosial antar karyawan dapat diperoleh dalam waktu singkat melalui perangkat digital. Kondisi ini mendorong individu untuk terus memantau perkembangan yang terjadi agar tetap dianggap relevan dan tidak tertinggal dari rekan kerja lainnya. Apabila tidak dikelola dengan baik, dorongan tersebut dapat meningkatkan kecenderungan *Fear of Missing Out* (FoMO) pada karyawan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa FoMO memiliki dua sisi yang berbeda. Di satu sisi, FoMO dapat mendorong individu untuk lebih aktif terlibat dalam kegiatan sosial maupun profesional, sehingga meningkatkan partisipasi dan keterlibatan kerja [1]. Namun, di sisi lain, FoMO juga berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti meningkatnya stres, kecemasan, serta menurunnya konsentrasi dan produktivitas kerja [1] [9]. Selain itu, tingkat FoMO yang tinggi juga dikaitkan dengan kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi serta terganggunya kualitas hubungan interpersonal [5]. Hal ini menunjukkan bahwa FoMO merupakan fenomena yang kompleks dan penting untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi.

Penelitian mengenai *Fear of Missing Out* (FoMO) selama ini lebih banyak dilakukan pada kalangan remaja, mahasiswa, maupun pengguna media sosial secara umum. Kajian yang membahas FoMO dalam konteks dunia kerja, khususnya pada karyawan perusahaan, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian mengenai hubungan antara resiliensi dan FoMO juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menemukan bahwa resiliensi memiliki hubungan negatif dengan FoMO, di mana individu yang lebih resilien cenderung memiliki tingkat FoMO yang rendah. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa individu dengan resiliensi tinggi tetap dapat mengalami FoMO karena memiliki keterlibatan sosial dan profesional yang tinggi.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan FoMO masih memerlukan kajian lebih lanjut, terutama pada lingkungan kerja dengan tingkat tuntutan adaptasi yang tinggi. Hingga saat ini, penelitian mengenai kedua variabel tersebut pada sektor industri kehutanan juga masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan resiliensi dan *Fear of Missing Out* (FoMO) pada karyawan PT X Palangka Raya.

Salah satu faktor psikologis yang berpotensi memengaruhi munculnya FoMO adalah resiliensi. Resiliensi mengacu pada kemampuan individu untuk bertahan, menyesuaikan diri, serta bangkit kembali ketika menghadapi tekanan atau kesulitan [1] [4]. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres dan tekanan sosial, termasuk tuntutan untuk selalu terhubung dengan lingkungan sekitar [10] [12]. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa resiliensi dapat berperan sebagai faktor pelindung yang membantu menekan dampak negatif FoMO [3] [6]. Meskipun demikian, temuan penelitian terkait hubungan antara resiliensi dan FoMO masih menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian penelitian mengungkapkan bahwa resiliensi berkorelasi negatif dengan FoMO, di mana individu yang lebih tangguh cenderung memiliki tingkat FoMO yang lebih rendah. Namun, dalam situasi tertentu, khususnya pada lingkungan kerja yang menuntut

keterlibatan tinggi, resiliensi justru dapat berkaitan dengan meningkatnya partisipasi sosial dan profesional, yang pada akhirnya berpotensi memunculkan FoMO. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak selalu bersifat sederhana atau linear, melainkan dipengaruhi oleh berbagai kondisi kontekstual.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT X Palangka Raya yang bergerak di sektor kehutanan dengan karakteristik lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Karyawan dihadapkan pada tuntutan adaptasi terhadap perubahan, tekanan dalam pencapaian target, serta kebutuhan untuk tetap mengikuti perkembangan informasi. Kondisi tersebut menjadikan FoMO sebagai fenomena yang relevan untuk diteliti, terutama dalam kaitannya dengan kemampuan resiliensi individu dalam menghadapi tekanan kerja.

Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak membahas FoMO secara umum, penelitian ini secara khusus menyoroti hubungan antara resiliensi dan FoMO dalam konteks lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dalam pengembangan kajian psikologi kerja, khususnya terkait dinamika resiliensi dan FoMO. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk mengelola FoMO serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

Fear of Missing Out (FoMO) merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan cemas karena takut tertinggal dari pengalaman orang lain, khususnya yang diperoleh melalui media sosial [1]. Kondisi ini muncul akibat kebutuhan psikologis yang tidak terpenuhi, seperti kebutuhan akan keterhubungan sosial, kompetensi, dan otonomi. Individu yang mengalami FoMO cenderung memiliki dorongan untuk terus mengikuti informasi agar tidak merasa tertinggal. Hal ini dapat berdampak pada kondisi emosional maupun perilaku sosial seseorang.

Fear of Missing Out (FoMO) tidak hanya berkaitan dengan rasa takut tertinggal informasi, tetapi juga berhubungan dengan kebutuhan individu untuk tetap terhubung dengan lingkungan sosialnya. Individu yang memiliki tingkat FoMO tinggi cenderung merasa perlu untuk terus mengetahui aktivitas, pengalaman, maupun informasi terbaru yang dimiliki orang lain. Kondisi tersebut menyebabkan individu lebih sering memantau media sosial atau platform komunikasi digital agar tidak merasa tertinggal dari lingkungan sekitarnya.

Selain itu, FoMO juga berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mencari pengakuan sosial dan mempertahankan keterlibatan dalam kelompok sosial tertentu. Ketika individu merasa dirinya tidak mengetahui perkembangan yang terjadi, muncul perasaan cemas, khawatir, atau tidak nyaman. Dalam konteks dunia kerja, kondisi tersebut dapat memengaruhi fokus, pengambilan keputusan, serta keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Di sisi lain, resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, serta bangkit kembali ketika menghadapi tekanan atau kesulitan [5]. Resiliensi tidak hanya berasal dari faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan dan dukungan sosial [6]. Individu yang memiliki resiliensi tinggi umumnya lebih mampu mengelola stres serta tekanan yang dihadapi. Dengan demikian, resiliensi menjadi faktor penting dalam menjaga

kesejahteraan psikologis individu.

Resiliensi merupakan kemampuan psikologis yang membantu individu dalam menghadapi tekanan, tantangan, maupun perubahan situasi secara adaptif. Individu yang resilien umumnya mampu mengendalikan emosi, mempertahankan optimisme, serta menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi yang sulit. Kemampuan tersebut membuat individu lebih mampu menghadapi tekanan tanpa mengalami gangguan psikologis yang berlebihan.

Selain dipengaruhi oleh faktor internal, resiliensi juga dipengaruhi oleh dukungan sosial dan lingkungan sekitar. Individu yang memperoleh dukungan positif dari lingkungan cenderung lebih mudah mengembangkan kemampuan adaptasi dan ketahanan diri. Dalam dunia kerja, resiliensi menjadi penting karena dapat membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan, perubahan organisasi, serta tuntutan untuk tetap produktif dalam berbagai situasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa resiliensi dapat membantu mengurangi dampak negatif FoMO karena individu mampu mengelola tekanan sosial dengan lebih baik [7]. Namun demikian, dalam kondisi tertentu, individu dengan resiliensi tinggi juga dapat menunjukkan keterlibatan sosial yang lebih aktif. Hal ini dapat meningkatkan kecenderungan untuk tetap mengikuti perkembangan informasi. Oleh karena itu, hubungan antara resiliensi dan FoMO tidak selalu bersifat sederhana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara resiliensi dan *Fear of Missing Out* (FoMO). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari resiliensi sebagai variabel bebas dan FoMO sebagai variabel terikat. Dengan pendekatan ini, hubungan antara kedua variabel dapat dianalisis secara statistik.

Subjek penelitian adalah 153 karyawan PT X Palangka Raya yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini digunakan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian. Kriteria tersebut meliputi karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan dan memiliki interaksi dengan media digital. Dengan demikian, sampel yang diperoleh dianggap sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari skala resiliensi dan skala FoMO. Kedua instrumen tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari uji deskriptif hingga uji hipotesis.

Tahapan penelitian meliputi penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, serta pengolahan data. Selain itu, dilakukan pula uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi seperti normalitas dan linearitas. Uji hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman karena data tidak memenuhi asumsi parametrik. Proses ini dilakukan untuk memastikan hasil penelitian yang akurat dan dapat dipercaya. Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan yang disajikan dalam bentuk diagram alur penelitian pada Gambar 1.



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif pada **Tabel 1** menunjukkan bahwa rata-rata skor resiliensi dan *Fear of Missing Out (FoMO)* berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Resiliensi yang berada pada tingkat moderat mencerminkan bahwa individu mampu bertahan serta menyesuaikan diri dalam situasi kerja yang dinamis, meskipun belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, tingkat FoMO yang juga berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki kecenderungan untuk merasa khawatir tertinggal informasi atau aktivitas yang terjadi di lingkungan sosial maupun profesional.

Kondisi tersebut sejalan dengan karakteristik FoMO yang berkaitan dengan kebutuhan individu untuk tetap terhubung dengan lingkungan sosialnya [8]. Dalam konteks dunia kerja modern yang didukung oleh perkembangan teknologi digital, dorongan untuk terus mengikuti informasi terbaru menjadi semakin kuat. Meskipun demikian, tingkat FoMO yang tidak terlalu tinggi menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mampu mengelola kecenderungan tersebut sehingga tidak secara signifikan mengganggu kinerja maupun kesejahteraan mereka.

Tabel. 1 Descriptive Statistics

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
153	25	96	65.90	7.31
153	23	92	61.14	6.87

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dipahami bahwa karyawan relatif mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan untuk tetap terhubung dengan lingkungan sekitar. Namun demikian, keberadaan FoMO pada tingkat tertentu menunjukkan bahwa dorongan untuk terus mengikuti perkembangan informasi masih menjadi bagian dari dinamika kerja yang dihadapi karyawan. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi untuk menentukan metode analisis yang sesuai. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, analisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-parametrik, yaitu korelasi

Tabel. 2 Deskripsi Subjek

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	136	88,9%
Wanita	17	11,1%
Total	153	100%

Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria, yaitu 136 orang (88,9%). Sementara itu, responden wanita berjumlah 17 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh pria dibandingkan wanita.

Tabel. 3 Uji Korelasi Spearman

Variabel	r	Sig.	Keterangan
Resiliensi-FoMO	0,331	0,000	Signifikan

Temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi tidak selalu berperan sebagai faktor yang menurunkan FoMO. Dalam kondisi tertentu, resiliensi justru dapat berkaitan dengan meningkatnya keterlibatan individu dalam lingkungan sosial maupun profesional. Individu dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang baik serta lebih aktif dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja [12] [10]. Keterlibatan yang tinggi ini dapat mendorong individu untuk terus mengikuti perkembangan informasi agar tetap relevan, sehingga memunculkan kecenderungan FoMO.

Lingkungan kerja di PT X Palangka Raya yang dinamis memungkinkan karyawan untuk terus berinteraksi dengan berbagai informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan

maupun hubungan sosial antar rekan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa perlu untuk selalu mengikuti perkembangan agar tidak tertinggal informasi penting yang dapat memengaruhi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meskipun memiliki tingkat resiliensi yang baik, karyawan tetap dapat menunjukkan kecenderungan *Fear of Missing Out* (FoMO) sebagai bentuk adaptasi terhadap tuntutan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa FoMO tidak selalu memberikan dampak yang negatif. Pada tingkat tertentu, FoMO justru dapat mendorong individu untuk lebih berpartisipasi dalam aktivitas sosial maupun pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ^[11] yang menyatakan bahwa FoMO berperan dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam berbagai aktivitas dan proses pengambilan keputusan di era digital. Namun demikian, apabila tidak dikelola dengan baik, FoMO tetap berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti stres, kecemasan, serta penurunan fokus kerja ^[2] ^[9].

Selain itu, lemahnya kekuatan hubungan antara resiliensi dan FoMO menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang turut memengaruhi munculnya FoMO pada karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa tekanan sosial, intensitas penggunaan media sosial, serta kebutuhan akan interaksi sosial. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa FoMO berkaitan dengan kesulitan dalam menjaga hubungan interpersonal yang sehat serta meningkatnya tekanan psikologis ^[5].

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara resiliensi dan FoMO bersifat kompleks dan tidak selalu linear. Resiliensi tidak hanya berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap tekanan psikologis, tetapi dalam konteks tertentu juga dapat mendorong keterlibatan sosial yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan FoMO. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang tepat agar FoMO dapat dimanfaatkan secara adaptif tanpa menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di PT X Palangka Raya menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan *Fear of Missing Out* (FoMO) pada karyawan, meskipun tingkat korelasinya tergolong lemah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi tetap memiliki dorongan untuk terus mengikuti perkembangan informasi di lingkungan sosial maupun profesionalnya. Kemampuan adaptasi dan ketahanan psikologis yang baik tidak sepenuhnya mengurangi kecenderungan individu untuk merasa perlu tetap terhubung dengan informasi yang berkembang. Dalam lingkungan kerja yang dinamis serta dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan arus informasi yang cepat, resiliensi tidak hanya berperan dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja, tetapi juga berkaitan dengan kebutuhan untuk terus mengetahui berbagai perkembangan di sekitarnya. Oleh karena itu, penelitian ini memperlihatkan bahwa resiliensi dan FoMO memiliki keterkaitan dalam dinamika kehidupan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- **Bagi Perusahaan (PT X Palangka Raya)**

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis karyawan, khususnya terkait resiliensi dan *Fear of Missing Out* (FoMO). FoMO tidak hanya dipandang sebagai potensi masalah, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai tantangan yang mendorong keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan edukasi mengenai cara mengelola FoMO secara tepat agar tidak mengganggu kinerja. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program atau pelatihan yang berfokus pada peningkatan resiliensi, sehingga karyawan lebih mampu menghadapi tekanan kerja sekaligus mengendalikan kecenderungan FoMO secara adaptif.

- **Bagi Karyawan**

Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan resiliensi dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Selain itu, penting bagi karyawan untuk mengelola FoMO secara bijak agar tidak menimbulkan kecemasan berlebih. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memperkuat komunikasi antar rekan kerja, berbagi informasi secara sehat, serta membangun kebiasaan kerja yang lebih terarah. Dengan demikian, karyawan dapat tetap terlibat secara sosial tanpa mengorbankan fokus dan produktivitas kerja.

- **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian dengan melibatkan subjek yang lebih beragam atau dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan metode yang berbeda maupun menambahkan variabel lain yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara resiliensi dan FoMO.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini, yaitu:

- Dosen pembimbing Prof. Dr. Sutarto Wijono, M.A. yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan secara konsisten sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
- Orang tua yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian.
- Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) yang telah menyediakan dukungan akademik dan fasilitas selama pelaksanaan penelitian.
- Pihak PT X Palangka Raya yang telah memberikan izin serta membantu kelancaran proses pengambilan data di lapangan.
- Orang terkasih yang senantiasa hadir, menemani, dan memberikan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Alt, D., et al. "FoMO and Social Media Engagement." *Computers in Human Behavior* 124 (2021): 106919.
- [2] Elhai, J. D., et al. "Fear of Missing Out: A Brief Review." *Current Opinion in Psychology* 36 (2021): 109-114.
- [3] Friberg, O., et al. "Resilience as a Moderator of FoMO." *Scandinavian Journal of*

- Psychology* 61, no. 5 (2020): 671–679.
- [4] Harvard Business Review Press. *Resilience: How to Bounce Back from Adversity*. Boston, 2017.
- [5] Keles, B., et al. “Social Media and Psychological Distress.” *International Journal of Adolescence and Youth* 25, no. 1 (2020): 79–93.
- [6] Keng, S. L., et al. “Mindfulness and Resilience in Predicting FoMO.” *Mindfulness* 12 (2021): 2308–2317.
- [7] Pooley, J. A., and L. Cohen. “Resilience: A Definition in Context.” *The Australian Community Psychologist* 22, no. 1 (2010): 30–37.
- [8] Przybylski, A. K., et al. “Motivational, Emotional, and Behavioral Correlates of Fear of Missing Out.” *Computers in Human Behavior* 29, no. 4 (2013): 1841–1848.
- [9] Przybylski, A. K., K. Murayama, C. R. DeHaan, and V. Gladwell. “Motivational, Emotional, and Behavioral Correlates of Fear of Missing Out.” *Computers in Human Behavior* 66 (2020): 1–9.
- [10] Rutter, M. “Resilience as a Dynamic Concept.” *Development and Psychopathology* 33, no. 3 (2021): 771–785.
- [11] Siva Aprilyanti, Masduki Asbari, and Alfiana Supriyanti. “FoMO dan Pengambilan Keputusan Individu di Era Digital.” *Jurnal Psikologi Modern* 7, no. 2 (2024): 134–145.
- [12] Wagnild, G. *The Resilience Scale User’s Guide*. The Resilience Center, 2020.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN