Vol. 7. No. 1. Halaman. 266-276. Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/paradigma/index
Email: jurnalparadigmajsre@unima.ac.id

Pengaruh Fomo Media Sosial dan Phubbing terhadap *Workplace Incivility* Karyawan FnB Cafe Generasi Z Garut

Anisya Nurhayati[1], Rohimat Nurhasan[2]
[123] Fakultas Ekonomi, Universitas Garut
Email: anisyanurhayati6@gmail.com[1], rohimat.nurhasan@uniga.ac.id[2]

Diterima	25	Mei	2026
Disetujui	30	Juni	2026
Dipublish	30	Juni	2026

Abstract
Digital transformationhas changed employee communication patterns, especially among Generation Z working in the food and beverage sector. The intensity of social media use has given rise to the phenomena of fear of missing out (FoMO) and phubbing, which can interfere with face-to-face interactions and trigger rude behavior in the workplace. This phenomenon manifests itself in the form of neglecting coworkers, unfriendly communication, and weakened team collaboration. This study aims to analyze the influence of FoMO and phubbing on workplace incivility among Generation Z employees in a cafe environment. This study employs a quantitative approach with a descriptive and causal design. Data was collected through literature review, field observation, and the distribution of questionnaires to 100 respondents who are Generation Z employees. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling method to test the relationship between the variables under study. The results of the study indicate that FoMO and phubbing have a positive and significant influence on workplace incivility. These findings confirm that digital phenomena have a real impact on the work dynamics of Generation Z in the F&B sector. The practical implications of this study encourage human resource management to design management strategies that foster direct communication ethics and reduce the negative impact of social media dependence in the workplace.

Keywords: Fomo media sosial, Phubbing, Workplace Incivility

Abstrak
Transformasi digital telah mengubah pola komunikasi karyawan, terutama Generasi Z yang bekerja di sektor makanan dan minuman. Intensitas penggunaan media sosial melahirkan fenomena *fear of missing out* (FoMO) dan phubbing, yang dapat mengganggu interaksi tatap muka serta memicu perilaku tidak sopan di tempat kerja. Fenomena ini terlihat dalam bentuk pengabaian rekan kerja, komunikasi yang tidak ramah, hingga melemahnya kolaborasi tim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh FoMO dan phubbing terhadap *workplace incivility* pada karyawan Generasi Z dilingkungan cafe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausalitas. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi lapangan, serta penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan Generasi Z. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* untuk menguji keterkaitan antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FoMO dan phubbing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace incivility*. Temuan ini menegaskan bahwa fenomena digital membawa dampak nyata terhadap dinamika kerja Generasi Z di sektor F&B. Implikasi praktis penelitian ini mendorong

Copyright ©2026

manajemen sumber daya manusia untuk merancang strategi pengelolaan yang menumbuhkan etika komunikasi langsung serta mengurangi dampak negatif ketergantungan media sosial di tempat kerja.
Kata kunci: Fomo media sosial, Phubbing, Workplace Incivility

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam beradaptasi dengan dinamika digital bergantung pada sejauh mana manajemen SDM mampu berfungsi secara optimal. Perubahan ini telah mempengaruhi cara interaksi di tempat kerja. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah meningkatnya ketergantungan karyawan pada perangkat digital (Wahyudi et al., 2023). Ketergantungan ini sering kali menimbulkan gangguan, menghambat kolaborasi antar tim, dan mengurangi kualitas interaksi di lingkungan kerja. Hal ini sangat relevan di sektor yang mengutamakan komunikasi langsung, seperti industri makanan dan minuman (F&B) (Hafizh et al., 2024).

Sektor FnB memiliki ketergantungan unik pada kolaborasi tim yang harmonis antar rekan kerja untuk mendukung operasional yang efisien, seperti pengelolaan pesanan, penyajian makanan, dan pelayanan pelanggan, yang menjadi inti customer experience (Sondak et al., 2025). Sektor F&B menuntut komunikasi tatap muka yang intens antar rekan kerja untuk koordinasi tugas dan pelayanan yang responsif (Astawa et al., 2021). Namun, transformasi digital telah membawa tantangan baru melalui fenomena FoMO dan phubbing, yang memicu *workplace incivility*. Interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan sangat penting untuk keberhasilan operasional.

Pada tahun 2024, Kabupaten Garut memiliki penduduk sebanyak 2.683.309 jiwa menurut data yang dipublikasikan oleh BPS, dengan pendorong utama perekonomian daerah berada di sektor FnB. Sektor ini berkontribusi sebesar 12,5% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan menyerap 22,79% dari total tenaga kerja. Dalam periode waktu yang sama, terdapat 1.234 unit usaha kuliner yang beroperasi di daerah tersebut. Salah satu subsektor F&B yang mengalami perkembangan pesat adalah usaha cafe, di Garut terdapat 47 unit cafe yang telah terdaftar di dinas perindustrian dan perdagangan yang tersebar di wilayah Garut. Perkembangan jumlah cafe ini tidak hanya menunjukkan meningkatnya konsumsi masyarakat, tetapi juga mencerminkan perubahan gaya hidup, di mana cafe berfungsi sebagai ruang sosial, tempat interaksi, bahkan sebagai alternatif ruang kerja. Generasi Z yang lahir antara 1997-2012, yang dikenal sebagai "digital natives", sangat bergantung pada media sosial (Hana et al., 2023), di Indonesia, 83,11% dari total pengguna internet mengakses media sosial selama kurang lebih 3 jam 18 menit per hari (We Are Social & Hootsuite, 2024).

Survei Penetrasi Internet Indonesia 2024 oleh APJII (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat penggunaan media sosial yang tinggi daripada generasi lainya, dengan dominasi pada platform seperti *YouTube,* Instagram, dan *WhatsApp*. Tingginya penggunaan media sosial ini meningkatkan risiko FoMO akibat ketergantungan media sosial dan kecemasan sosial (Fathadhika, 2018), serta *phubbing* ketergantungan pada ponsel, dan pengabaian terhadap orang di sekitar (Siregar et al., 2025). Akibatnya, perilaku tidak sopan di tempat kerja, seperti campur tangan dalam urusan pribadi, mengabaikan tanggung jawab, berkomunikasi dengan tidak ramah, bersikap acuh, hingga melanggar privasi rekan kerja, menjadi lebih sering terjadi (Putri & Syarifah, 2022). Hasil survei terhadap beberapa manajer dan karyawan memperlihatkan bahwa mayoritas tenaga kerja cafe memang berasal dari Generasi Z. Namun demikian, penggunaan media sosial yang intensif menimbulkan sejumlah tantangan. Beberapa karyawan

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026

mengungkapkan merasa terdorong untuk segera membuka notifikasi media sosial ketika bekerja karena khawatir tertinggal informasi.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas dampak FoMO terhadap kesejahteraan psikologis serta pengaruh phubbing terhadap hubungan interpersonal, kajian yang secara khusus mengaitkan kedua fenomena ini dengan workplace incivility dalam konteks Generasi Z di sektor industri F&B masih sangat terbatas. Penelitian sebelumnya oleh (Permana, 2022) menemukan bahwa FOMO dan phubbing berpengaruh signifikan terhadap workplace incivility pada Generasi X dan Y di Pulau Jawa, tetapi belum mencakup Generasi Z atau sektor F&B. Sehingga, riset ini berupaya melengkapi kekurangan studi sebelumnya dengan berfokus pada Generasi Z di bidang F&B Kabupaten Garut.

Riset (Arasli et al., 2018) di sektor perhotelan, termasuk industri FnB, menunjukkan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja yang ditunjukkan oleh rekan kerja, pelanggan, dan atasan dapat merusak hubungan positif antara *polychronicity* (kemampuan untuk melakukan multitasking) dan kinerja karyawan *frontliner*. Tindakan seperti mengabaikan rekan kerja atau berkomunikasi dengan cara yang tidak ramah mengganggu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, yang berujung berdampak negatif pada produktivitas (Lisbet et al., 2024).

Studi oleh (Tandon et al., 2021) menegaskan bahwa FoMO memperburuk stres kerja dengan meningkatkan kecemasan sosial dan ketergantungan pada media sosial, yang mengalihkan fokus karyawan dari tugas-tugas utama mereka. Penelitian oleh (Chotpitayasunondh & Douglas, 2018) menunjukkan bahwa phubbing menyebabkan penurunan kualitas komunikasi antar rekan kerja, karena karyawan merasa diabaikan atau kurang dihargai saat rekan mereka lebih fokus pada ponsel daripada interaksi tatap muka. Hal ini dapat memicu konflik interpersonal dan perilaku tidak sopan (*workplace incivility*), seperti sikap acuh atau komunikasi yang tidak ramah. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan FoMO, phubbing, dan *workplace incivility* dalam satu model di konteks sektor fnb cafe. Kebaruan ini memperkuat orisinalitas penelitian dengan mengisi celah literatur dan memberikan wawasan kontekstual bagi manajemen SDM di era digital.

Fokus utama dari penelitian ini adalah mengkaji pengaruh FoMO dan phubbing terhadap perilaku tidak sopan di tempat kerja. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih optimal untuk mendukung terciptanya budaya kerja yang harmonis sekaligus meningkatkan produktivitas di sektor Fnb

Dengan mempertimbangkan beberapa poin yang telah dibahas sebelumnya dan adanya kesenjangan dalam hasil penelitian, terutama terkait dengan terbatasnya kajian yang mengaitkan FoMO, phubbing, dan perilaku tidak sopan di tempat kerja dalam konteks Generasi Z di sektor F&B cafe, Situasi ini memberikan ruang bagi peneliti untuk melakukan eksplorasi dan penelitian lanjutan terkait "Pengaruh *Fear of Missing Out* dan Phubbing terhadap *Workplace Incivility* Karyawan F&B cafe Generasi Z di Garut."

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kausalitas. Tujuan dari pendekatan ini untuk menyajikan gambaran yang jelas dan dan faktual mengenai topik yang diteliti, melalui pengolahan data numerik secara statistik guna menghasilkan deskripsi yang akurat dan objektif, dan bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026

variabel yang telah ditentukan dalam model penelitian

Sejumlah data yang diperoleh yaitu dengan studi pustaka diantaranya dari beberapa literatur referensi buku, artikel maupun jurnal relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan yang meliputi observasi langsung di lingkungan kerja FnB cafe, serta melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan melalui *google form* kepada 100 orang responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari slovin yang umum digunakan karena populasi diketahui yaitu 224 karyawan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah elemen/anggota sampel

N= Jumlah elemen/anggota populasi (224)

E= Error Level (menggunakan 10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{224}{1 + 224\ (0{,}1)^2} = 69{,}14$$

Berdasarkan perolehan jumlah sampel tersebut maka sampel minimum yang harus dipenuhi yaitu 69 responden, yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden agar lebih representatif dan menghindari kemungkinan data tidak lengkap. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* atau sampel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan karakteristik tertentu yaitu karyawan FnB cafe Generasi Z.

Karakteristik responden ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta masa kerja di perusahaan, frekuensi penggunaan media sosial perhari, penggunaan ponsel saat bersama rekan kerja, dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- Laki	49	49%
Perempuan	51	51%
Jumlah	100	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Sesuai tabel diatas yang di sajikan dari 100 responden karyawan Generasi Z di F&B cafe, diketahui bahwa perbedaan ini menunjukkan bahwa komposisi responden relatif seimbang.

2) Usia

Tabel 2 Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-20	19	19%
21-23	43	43%
24-28	38	38%
Jumlah	100	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z dengan usia 18-28 tahun per tahun 2025, Usia 18 tahun dipilih sebagai batas minimal responden karena selaras dengan UU No. 13 Tahun 2003. Data tersebut merefleksikan bahwa sebagian besar responden berada pada masa awal karier, dengan kecenderungan lebih aktif dalam aktivitas media sosial serta potensi FOMO serta phubbing yang lebih besar. Sementara itu, kelompok usia yang lebih tua menunjukkan tingkat kematangan kerja yang lebih tinggi, meskipun tetap berada dalam karakteristik digital native.

3) Pendidikan Terakhir

CC BY NC SA

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026

Tabel 3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	75	75%
Sarjana (S1)	25	25%
Jumlah	100	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 3 yang disajikan sebanyak 75% responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK, sementara 25% lainnya merupakan lulusan Sarjana (S1). Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z di Food and Beverage (F&B) cafe di Garut memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan menengah tanpa menempuh pendidikan tinggi.

4) Lama Bekerja

Tabel 4 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 6 Bulan	12	12%
6 bulan – 1 tahun	20	20%
> 1 Tahun – 3 tahun	46	46%
> 3 Tahun	22	22%
Jumlah	100	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Dari responden yang disurvei, sebagaimana tercantum dalam Tabel 4. Hal ini mengindikasikan mayoritas responden telah berpengalaman profesional yang cukup untuk menangani situasi sosial di tempat kerja.

5) Frekuensi Penggunaan Media Sosial per Hari

Tabel 5 Frekuensi Media Sosial

Frekuensi Media Sosial	Jumlah	Persentase
> 6 Jam	56	56%
4-6 Jam	32	32%
1-3 Jam	9	9%
< 1 Jam	3	3%
Jumlah	100	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa 56% dari 100 responden menggunakan media sosial >6 jam per hari. Hanya 3% responden yang mengaplikasikan media sosial <1 jam per hari, 32% menggunakannya selama 4–6 jam, serta 9% lainnya selama 1–3 jam. Informasi ini menunjukkan betapa pentingnya media sosial dalam kehidupan sehari-hari responden. Hal ini menjadi relevan dalam konteks penelitian karena durasi penggunaan media sosial yang tinggi cenderung meningkatkan potensi individu mengalami FOMO dan phubbing.

6) Penggunaan ponsel saat bersama rekan kerja di tempat kerja

Tabel 6 Penggunaan Ponsel

Penggunaan Ponsel	Jumlah	Persentase
Ya	38	38%
Kadang-kadang	60	60%
Tidak	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 6 terlihat sebagian besar responden (60%) mengaku kadang-kadang menggunakan ponsel saat sedang bersama rekan kerja, sementara 38% responden menyatakan sering menggunakan ponsel dalam situasi tersebut. Hanya 2% responden yang tidak pernah menggunakan ponsel saat bersama rekan kerja. Temuan ini

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026

menunjukkan bahwa penggunaan ponsel di tengah interaksi sosial di lingkungan kerja merupakan perilaku yang umum terjadi di kalangan responden. Kondisi ini mencerminkan kecenderungan perilaku phubbing, yaitu tindakan mengabaikan orang di sekitar karena fokus pada ponsel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3. Beberapa kriteria dalam SEM-PLS yakni, 1. Analisa Outer Model atau Model Pengukuran yang dilihat dari nilai *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Reliability* yang diukur dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. serta AVE. 2. Model struktural (Inner Model) dianalisis menggunakan nilai R-Square. 3. Hipotesis diuji berdasarkan nilai *Path Coefficients.*

Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Deskriptif

Setiap variabel penelitian dipaparkan melalui analisis deskriptif. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa FOMO media sosial memperoleh nilai rata-rata sebesar 1.785 atau 89,3%, yang termasuk kategori sangat tinggi.

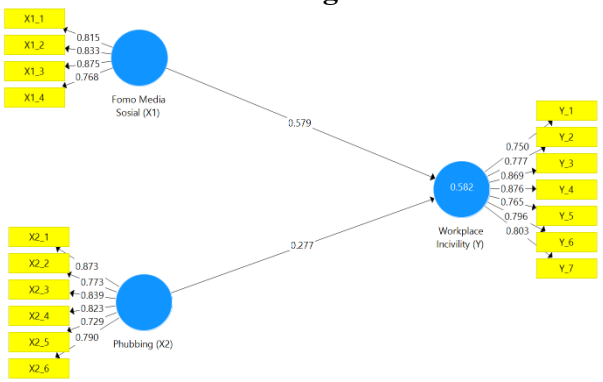
Sebagian besar responden, menurut penelitian, sangat bergantung pada media sosial, terutama untuk mendapatkan informasi terbaru dan menghindari FOMO. 2.665, (88,8%), adalah skor rata-rata untuk variabel phubbing. kategori yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa penggunaan ponsel lebih diprioritaskan oleh responden daripada interaksi tatap muka.

Perilaku ini berpotensi mengganggu komunikasi langsung di tempat kerja dan memengaruhi dinamika hubungan kerja. Sementara itu, variabel *workplace incivility* memperoleh nilai rata-rata 3.205 atau 91,6%, yang merupakan kategori sangat tinggi. Hasil ini mengungkap bahwa perilaku tidak sopan di lingkungan kerja cukup sering terjadi, terutama dalam bentuk komentar negatif terhadap kehidupan pribadi rekan kerja.

2) Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Setiap indikator ditunjukkan hubungannya dengan variabel laten yang diwakili melalui model ini. Dapat dilihat pula apakah variabel laten nya sudah benar-benar merepresentasikan semua indikatornya.

Gambar 1 Nilai Loading Factor



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil pada Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh konstruk bernilai > 0,5, yang menegaskan bahwa indikator-indikatornya telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu merepresentasikan variabel laten secara memadai.

Tabel 7 *Discriminant Validity*

	Fomo Media Sosial (X1)	Phubbing (X2)	*Workplace Incivility* (Y)
X1_1	**0,815**	0,511	0,696
X1_2	**0,833**	0,326	0,585
X1_3	**0,875**	0,466	0,629
X1_4	**0,768**	0,432	0,419
X2_1	0,448	**0,873**	0,542
X2_2	0,359	**0,773**	0,427
X2_3	0,441	**0,839**	0,442

CC BY NC SA

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026

	Fomo Media Sosial (X1)	Phubbing (X2)	*Workplace Incivility* (Y)
X2_4	0,477	**0,823**	0,439
X2_5	0,414	**0,729**	0,529
X2_6	0,413	**0,790**	0,404
Y_1	0,569	0,439	**0,750**
Y_2	0,550	0,493	**0,777**
Y_3	0,616	0,534	**0,869**
Y_4	0,666	0,478	**0,876**
Y_5	0,548	0,414	**0,765**
Y_6	0,624	0,433	**0,796**
Y_7	0,509	0,503	**0,803**

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Analisis *cross loading* memperlihatkan bahwa indikator-indikator lebih kuat mengukur konstruknya masing-masing dibandingkan konstruk lain. Hal tersebut membuktikan adanya validitas diskriminan yang baik pada model sesuai standar PLS-SEM.

Tabel 8 ***Average Variance Extracted***

	Average Variance Extracted (AVE)
Fomo Media Sosial (X1)	0,678
Phubbing (X2)	0,649
Workplace Incivility **(Y)**	0,651

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Konstruk-konstruk dalam model penelitian menunjukan korelasi yang konsisten satu sama lain. Konstruk-konstruk tersebut dapat dianggap valid dalam hal validitas diskriminan, asalkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memenuhi standar yang ditetapkan. (Hair et al., 2020) mengatakan jika AVE ≥ 0,50 menandakan bahwa indikator-indikator cukup reliabel dalam merefleksikan konstruk yang diwakilinya.

Tabel 9 ***Composite Reability***

	Cronbach's Alpha	*Composite Reliability*
Fomo Media Sosial (X1)	0,844	0,894
Phubbing (X2)	0,891	0,917
Workplace Incivility **(Y)**	0,910	0,929

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Semua konstruk dalam Tabel 8 bernilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* >0,70, menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 menunjukkan keandalan indikator dalam mengukur konsep yang sama, (Hair et al., 2020).

1) Analisa Inner Model

Metrik utama untuk menentukan seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen ialah *R-squared* (R^2). Model struktural, yang juga dikenal sebagai model internal, digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel laten dan kemampuan model dalam menjelaskan data (Evi & Rachbini, 2023). Nilai R^2 yang lebih tinggi mencerminkan seberapa efektif model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 10 ***R-Square***

	R-Square	*R Square Adjusted*
Workplace Incivility **(Y)**	0,582	0,573

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan kriteria Ghozali & Latan (2015), nilai sebesar 0,582 termasuk kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 58,2% variasi perilaku tidak sopan di lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh dua faktor eksogen dalam

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026

model penelitian, yaitu FOMO dan phubbing pada media sosial. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat, yang mengindikasikan bahwa hampir setengah dari *workplace incivility* dapat diprediksi berdasarkan intensitas FoMO dan kecenderungan individu untuk mengabaikan interaksi sosial secara langsung demi penggunaan perangkat digital. Nilai *R-square* yang tergolong moderat menunjukkan bahwa pengaruh FoMO pada media sosial dan phubbing terhadap *workplace incivility* bersifat cukup berarti, namun belum dominan. Dengan kata lain, hubungan yang terbentuk tidak terlalu kuat, tetapi tetap memiliki signifikansi yang relevan. Berdasarkan hal itu, sekitar 48,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2) Pengujian Hipotesis

Analisis signifikansi hubungan antar variabel dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan menggunakan metode resampling. Pengujian signifikansi didasarkan pada perbandingan nilai t-*statistics* > t-tabel (1.96) dan p-*value*s (Sig) < alpha (0,05) (Ghozali, L. & Latan, 2015)

Tabel 11 ***Path Coefficients***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Fomo Media Sosial (X1) -> Workplace Incivility (Y)	0,579	0,584	0,064	9,096	0,000
Phubbing (X2) -> Workplace Incivility (Y)	0,277	0,258	0,092	3,028	0,003

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

FoMO terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace incivility*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat FoMO yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan munculnya perilaku tidak sopan di tempat kerja juga semakin meningkat, semakin besar pula kemungkinan munculnya perilaku tidak sopan di tempat kerja, seperti mengabaikan rekan kerja, berkomunikasi dengan cara yang tidak ramah, atau mengurangi perhatian terhadap tugas utama.

Fenomena FoMO mendorong karyawan untuk terus-menerus memeriksa media sosial, yang mengganggu interaksi langsung dan kolaborasi tim, terutama dalam sektor F&B yang mengutamakan komunikasi tatap muka untuk koordinasi tugas dan pelayanan pelanggan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Tandon et al., 2021), yang menyatakan bahwa FoMO meningkatkan kecemasan sosial dan mengurangi fokus pada tugas utama, sehingga memicu perilaku negatif di lingkungan kerja. FoMO, sebagaimana dijelaskan oleh (Przybylski et al., 2013), berkorelasi positif dengan penurunan kualitas interaksi sosial dan munculnya gangguan perhatian, yang memperburuk *incivility* di tempat kerja.

Temuan ini diperkuat oleh (Permana, 2022), yang menyimpulkan bahwa FoMO merupakan pemicu utama konflik interpersonal dan perilaku tidak sopan di tempat kerja, terutama pada generasi muda dengan ketergantungan tinggi terhadap media sosial.

Berdasarkan hasil analisis, untuk phubbing berpengaruh secara positif signifikan terhadap *workplace incivility*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan melakukan phubbing, semakin tinggi pula potensi terjadinya perilaku tidak sopan, seperti mengacuhkan rekan kerja, memberikan respons yang tidak ramah, atau memutus interaksi secara tiba-tiba.

Dalam lingkungan kerja F&B yang menuntut kolaborasi tim yang harmonis, phubbing mengganggu dinamika komunikasi dan menciptakan ketegangan interpersonal, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Temuan ini konsisten

BY NC SA

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026

dengan penelitian (Chotpitayasunondh & Douglas, 2018), yang menemukan bahwa phubbing menurunkan kualitas komunikasi antar rekan kerja karena individu merasa diabaikan atau kurang dihargai. (Arasli et al., 2018) juga menyimpulkan bahwa phubbing merusak hubungan positif antar karyawan dan menurunkan kinerja secara keseluruhan di sektor F&B. (Amaani, F. Al-Ghifary, M. F. Amelia, N. Azizah, S. Hufad, 2025)

Penelitian oleh (Roberts & David, 2017) menunjukkan bahwa phubbing, khususnya yang dilakukan oleh atasan (*boss phubbing*), merusak hubungan antara pemimpin dan karyawan. Ketika atasan lebih memperhatikan ponselnya dibandingkan karyawan, bawahan merasa diabaikan sehingga menurunkan kepercayaan dan melemahkan keterlibatan kerja. Kondisi ini membuka ruang bagi munculnya perilaku tidak sopan di tempat kerja Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Siregar et al., 2025) yang menemukan bahwa phubbing berdampak negatif terhadap interaksi sosial di era digital, khususnya pada generasi muda. (Lisbet et al., 2024) menambahkan bahwa phubbing menghambat pembangunan kolaborasi tim, yang sangat relevan bagi sektor F&B yang bergantung pada kerjasama. Penelitian (Monica & Rostiana, 2024) yang menyatakan bahwa phubbing dalam interaksi sosial berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang toksik. Hal ini terjadi karena perhatian karyawan lebih banyak teralihkan pada perangkat digital daripada komunikasi tatap muka, sehingga menurunkan kualitas interaksi interpersonal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Fear of Missing Out* (FoMO) pada media sosial dan perilaku phubbing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace incivility* pada karyawan Generasi Z di sektor Food and Beverage (F&B) cafe di Garut. Tingkat FoMO yang tinggi mendorong kecenderungan karyawan untuk memprioritaskan akses informasi di media sosial dibandingkan interaksi tatap muka, sedangkan perilaku phubbing mengganggu komunikasi interpersonal serta mengurangi kualitas hubungan kerja.

Temuan ini memperkuat literatur terkait dinamika interaksi sosial Generasi Z di era digital dan memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang kebijakan dan program pelatihan yang bertujuan mengurangi ketergantungan media sosial di lingkungan kerja, menumbuhkan etika komunikasi langsung, serta meminimalisasi dampak negatif phubbing. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain seperti beban kerja, dukungan organisasi, dan budaya kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan workplace incivility pada generasi digital native.

Daftar Pustaka

Amaani, F. Al-Ghifary, M. F. Amelia, N. Azizah, S. Hufad, A. (2025). Media sosial sebagai pengganti institusi tradisional dalam pembentukan norma sosial. *JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education*, *6*(1), 776–783. https://doi.org/https://doi.org/10.53682/jpjsre.v6i1.11653

Arasli, H., Hejraty Namin, B., & Abubakar, A. M. (2018). Workplace incivility as a moderator of the relationships between polychronicity and job outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *30*(3), 1245–1272.

Astawa, I. K., Budarma, I. K., & Widhari, C. I. S. (2021). *Manajemen Supervisi Hotel: Orientasi Green Hospitality Business Practices*. Penerbit NEM.

Chotpitayasunondh, V., & Douglas, K. (2018). The effects of “phubbing” on social

ISSN: Online 2774-6984

Copyright ©2026

interaction. *Journal of Applied Social Psychology*, *48*. https://doi.org/10.1111/jasp.12506

Evi, T., & Rachbini, W. (2023). *Partial Least Squares (Teori Dan Praktek)*. Cv. Aa. Rizky.

Fathadhika, S. (2018). Social media engagement sebagai mediator antara fear of missing out dengan kecanduan media sosial pada remaja. *Journal of Psychological Science and Profession*, *2*(3), 208–215.

Ghozali, L. & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafizh, M. F., Hani, R. D., Kholishah, A. N., & Prawira, I. F. A. (2024). Strategi Transformasi Digital Di Era Industri 4.0: Blueprint Bisnis, Penerapan Teknologi, Dan Peran Kritis Pemerintah Dalam Meningkatkan Daya Saing Bisnis Food and Beverage (F&B). *Ekonomi & Bisnis*, *23*(1), 1–8.

Hair, J., Howard, M., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, *109*, 101–110. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069

Hana, A. F., Wulandari, S. H., Hasan, B. M., & Fantini, E. (2023). Pengaruh Media Sosial Instagram Terhadap Perubahan Perilaku Komunikasi Secara Langsung Pada Generasi Z Di Jakarta Selatan. *DISCOURSE: Indonesian Journal of Social Studies and Education*, *1*(1), 8–16.

Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly leadership: Membangun koneksi dan kolaborasi di tempat kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Monica, A., & Rostiana. (2024). Peranan Toxic Workplace Terhadap Phone-Snubbbing. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *8*(3), 415–419. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i3.27891.2024

Permana, I. R. Y. (2022). *Pengaruh FOMO media sosial dan phubbing terhadap perilaku tidak sopan di perusahaan (workplace incivility) karyawan generasi X dan generasi Y di Pulau Jawa* [Universitas Kristen Duta Wacana]. https://katalog.ukdw.ac.id/6991/

Putri, V. D. R., & Syarifah, D. (2022). Pengaruh workplace incivility terhadap work engagement dengan supervisor support sebagai variabel moderator pada karyawan milenial. *Berajah Journal*, *2*(3), 611–617. https://doi.org/10.47353/bj.v2i3.138

Roberts, J. A., & David, M. E. (2017). Put down your phone and listen to me: How boss phubbing undermines the psychological conditions necessary for employee engagement. *Computers in Human Behavior*, *75*, 206–217. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.05.021

Siregar, L. F. A. P., Suryani, J., Rizky, M., Mukhlis, M., Saputra, F. A., & Putra, H. A. D. (2025). Phubbing: dampak penggunaan ponsel terhadap interaksi sosial di era digital. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, *4*(1), 123–135.

Sondak, M. R., Dewi, I. C., & Rahmah, L. (2025). *MANAJEMEN OPERASIONAL FOOD AND BEVERAGES Strategi Efisiensi, Pengelolaan Tim, dan Sistem Monitoring Efektif*. Lakeisha.

Tandon, A., Dhir, A., Islam, N., Talwar, S., & Mäntymäki, M. (2021). Psychological and behavioral outcomes of social media-induced fear of missing out at the workplace. *Journal of Business Research*, *136*, 186–197. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jb

Copyright ©2026

usres.2021.07.036
Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(4), 99–111.

JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education
Vol 7,. No 1, Tahun 2026
ISSN: Online 2774-6984
Copyright ©2026