



Finis Rahayu<sup>1</sup>  
 Ananda Zaqira<sup>2</sup>  
 Era<sup>3</sup>  
 Yulianto<sup>4</sup>  
 Alberd<sup>5</sup>

## PERAN FEAR OF MISSING OUT DALAM PRODUKTIVITAS GENERASI MUDA: STUDI TENTANG KETERLIBATAN KERJA

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Fear of Missing Out (FOMO) sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan produktivitas karyawan pada generasi milenial dan Z di sektor jasa, keuangan, dan manufaktur. Dengan menggunakan metode PLS-SEM dan data dari 120 responden di Pontianak dan Kubu Raya, hasil menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan FOMO memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Namun, FOMO memoderasi hubungan tersebut secara negatif, menunjukkan bahwa tekanan emosional akibat FOMO dapat melemahkan dampak keterlibatan kerja pada produktivitas. Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang dinamika keterlibatan kerja, produktivitas, dan FOMO, meskipun memiliki keterbatasan pada ukuran sampel dan pendekatan cross-sectional. Studi ini merekomendasikan penelitian longitudinal dengan variabel tambahan untuk memperluas temuan.

**Kata Kunci:** FOMO, Keterlibatan Kerja, Produktivitas, Moderasi, Generasi Muda

### Abstract

This study aims to explore the role of Fear of Missing Out (FOMO) as a moderating variable in the relationship between work engagement and employee productivity among millennial and Gen Z workers in the service, finance, and manufacturing sectors. Using PLS-SEM methods and data from 120 respondents in Pontianak and Kubu Raya, the results indicate that work engagement and FOMO significantly and positively influence productivity. However, FOMO negatively moderates this relationship, suggesting that emotional stress caused by FOMO may weaken the impact of work engagement on productivity. This research offers new insights into the dynamics of work engagement, productivity, and FOMO, despite limitations in sample size and cross-sectional design. The study recommends longitudinal research with additional variables to enhance the findings.

**Keywords:** FOMO, Work Engagement, Productivity, Moderation, Young Generation

### PENDAHULUAN

Di era digital yang serba cepat, keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Namun, fenomena baru seperti Fear of Missing Out (FOMO) semakin banyak memengaruhi pola kerja, terutama di kalangan generasi muda seperti generasi Z dan milenial. Studi terkini menyoroti dampak Fear of Missing Out (FOMO) pada pola kerja dan kesejahteraan, khususnya di kalangan generasi muda. FOMO terus berlanjut selama pandemi COVID-19, bergeser dari pengalaman fisik ke konten digital dan memengaruhi kesejahteraan melalui berbagai masalah seperti kurang tidur dan berkurangnya produktivitas (Hayran & Anik, 2021). Di tempat kerja, FOMO dan nomophobia (takut tidak memiliki ponsel) berkontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan di kalangan perawat (Hoşgör et al., 2021). Selain itu FOMO juga memainkan peran tidak langsung dalam adopsi teknologi, seperti yang terlihat pada peningkatan penggunaan aplikasi telemedicine selama lockdown (Fakhruzzaman et

<sup>1,2,4</sup> Institut Bisnis dan Ekonomi Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

<sup>5</sup> Universitas Widya Dharma

email: finirahayuibe@gmail.com<sup>1</sup>, yulianto.ibeipontianak@gmail.com<sup>2</sup>, erafazira013@gmail.com<sup>3</sup>, Alberd@Widyadharm.ac.id<sup>4</sup>

al., 2022). Temuan ini menggarisbawahi semakin besarnya pengaruh FOMO pada pola kerja dan penggunaan teknologi, khususnya di kalangan generasi muda dalam berbagai konteks profesional.

FOMO, yang muncul akibat eksposur terhadap media sosial dan kebutuhan untuk selalu terhubung, dapat memberikan dampak positif maupun negatif, meski pun fomo pada umumnya selalu di katkan dengan hal yang negatif namun menurut penelitian (Alutaybi et al., 2020) FOMO juga dapat mendorong individu untuk lebih aktif secara sosial, mengambil tindakan lebih cepat, dan terlibat dalam pengalaman baru yang mungkin tidak akan mereka lakukan tanpa dorongan tersebut. Sehingga di satu sisi, FOMO dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar tetap relevan di lingkungan kerja. Di sisi lain, FOMO juga dapat menjadi distraksi yang mengganggu fokus dan menurunkan produktivitas karena tekanan untuk multitasking atau mengikuti tren terkini.(Hayran & Anik, 2021). Dalam konteks ini, FOMO memiliki potensi untuk memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan produktivitas. Keterlibatan kerja sangat penting bagi produktivitas karyawan, terutama di kalangan generasi muda. Bagi generasi milenial, dukungan rekan kerja berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja (Muslikah et al., 2022). Karyawan Generasi Z mendapat manfaat dari pengaturan kerja yang fleksibel dan gaya manajemen partisipatif, yang meningkatkan produktivitas mereka melalui keterlibatan emosional (Febriana & Mujib, 2024). Berdasarkan hal ini Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi namun juga mengalami FOMO dapat menghadapi tekanan tambahan yang berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana FOMO memengaruhi hubungan antara keterlibatan kerja dan produktivitas, serta bagaimana FOMO berperan sebagai variabel moderasi dalam dinamika tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini iyalah:

- H1 : Terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja
- H2: Terdapat pengaruh antara FOMO terhadap produktivitas kerja
- H3: Terdapat Pengaruh antara FOMO terhadap keterlibatan kerja
- H4: FOMO mampu berperan sebagai variabel moderasi antar keterlibatan kerja terhadap produktifitas

**METODE**

Metode yang digunakan PLS – SEM. Teknik pengumpulan kuesioner yang dibagikan kepada pekerja Milenial dan Z pada sektor jasa, keuangan dan manufaktur di Kalimantan Barat tepatnya di kota Pontianak dan Kabupaten Kubu Raya, alat yang digunakan untuk menguji hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu SmartPLS 3. Sampel penelitian ini adalah 77 responden pekerja Laki-laki, sedangkan sisannya 43 pegawai perempuan. nilai signifikansi 1%, 5%, 10% berdasarkan pendapat (Solimun, 2017).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini dilakukan du model pengujian yaitu dengan melakukan pengujian pada outer model dan inner model dengan melakukan pengujian hipotesis, Pada tahap pengujian outer model akan dilakukan dua tahap pengujian dikarenakan indikator variabel reflektif pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Pengujian Outer Model**

1. Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian *Convergent validity* dari model pengukuran dengan mode reflektif pada tingkat indikator yang membentuk variabel empowering leader, workload dan work productivity dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*. Hasil pengukuran reflektif dikatakan tinggi apabila nilai korelasi lebih dari 0,70. tetapi untuk penelitian pada tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dapat dianggap cukup menurut (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019).

Table 1.Nilai *Outer Loading Convergent validity*, AVE, CR dan CA

| Item | Loading | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|------|---------|------------------|-----------------------|----------------------------------|
|------|---------|------------------|-----------------------|----------------------------------|

|  |       |       |       |       |
|--|-------|-------|-------|-------|
| X1.1   | 0.822 | 0.923 | 0.938 | 0.683 |
| X1.2   | 0.788 |       |       |       |
| X1.3   | 0.841 |       |       |       |
| X1.4   | 0.864 |       |       |       |
| X1.5   | 0.824 |       |       |       |
| X1.6   | 0.863 |       |       |       |
| X1.6   | 0.777 | 0.947 | 0.957 | 0.760 |
| z1.3   | 0.854 |       |       |       |
| z1.4   | 0.877 |       |       |       |
| z1.5   | 0.928 |       |       |       |
| z1.6   | 0.831 |       |       |       |
| z1.7   | 0.840 |       |       |       |
| z1.8   | 0.854 | 0.955 | 0.961 | 0.690 |
| z1.9   | 0.913 |       |       |       |
| y1.3   | 0.737 |       |       |       |
| y1.4   | 0.833 |       |       |       |
| y1.5   | 0.867 |       |       |       |
| y1.6   | 0.902 |       |       |       |
| y1.7   | 0.800 |       |       |       |
| y1.8   | 0.816 |       |       |       |
| y1.9   | 0.830 |       |       |       |
| y1.10  | 0.806 |       |       |       |
| y1.12  | 0.788 |       |       |       |
| y1.13  | 0.872 |       |       |       |
| y1.14  | 0.874 |       |       |       |
| Catatan : X1 (Kepuasan Keterlibatan kerja), Z1 (FOMO). Y1 (Produktivitas), nilai standar yang digunakan > 0,70, Nilai CA > 0,60, Nilai CR > 0,60 dan Nilai AVE > 0,50 (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019) |       |       |       |       |

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu **X1 (Kepuasan Keterlibatan Kerja)**, **Z1 (FOMO)**, dan **Y1 (Produktivitas)**, telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas berdasarkan nilai outer loading, Cronbach's Alpha (CA), Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE). Variabel X1 memiliki nilai outer loading setiap indikator di atas 0,70, dengan nilai CA sebesar **0,923**, CR sebesar **0,938**, dan AVE sebesar **0,683**, yang menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Variabel Z1 juga menunjukkan hasil yang sangat memadai, dengan nilai outer loading > 0,70, CA sebesar **0,947**, CR sebesar **0,957**, dan AVE sebesar **0,760**, yang mencerminkan validitas dan reliabilitas yang sangat baik serta kontribusi indikator-indikatornya terhadap konstruk yang kuat. Selanjutnya, variabel Y1 memiliki nilai outer loading semua indikator di atas 0,70, dengan CA sebesar **0,955**, CR sebesar **0,961**, dan AVE sebesar **0,690**, yang menegaskan konsistensi internal dan validitas konvergen yang tinggi. Secara keseluruhan, nilai-nilai yang diperoleh untuk ketiga variabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Dengan demikian, alat ukur ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian tanpa memerlukan revisi tambahan

Pada penelitian ini juga diuji validitas Discriminant tes untuk menguji dan memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya berdasarkan pendapat (Fornell & Larcker, 1981) nilai pertama dari setiap variabel konstruk harus dicetak tebal, dan nilai akar AVE dinyatakan valid apa bila nilainya lebih besar daripada nilai yang ada pada baris diagonal pada kolom dan baris terkait.

Tabel 2. Discriminant Validity

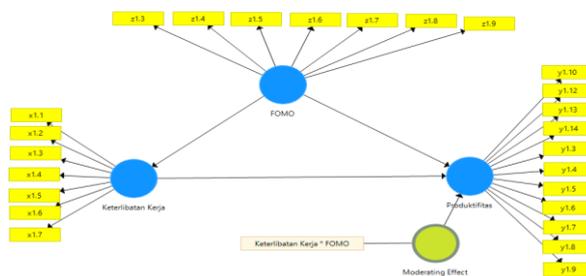
|                           |             |                           |                      |
|---------------------------|-------------|---------------------------|----------------------|
|                           | <b>FOMO</b> | <b>Keterlibatan Kerja</b> | <b>Produktivitas</b> |
| <b>FOMO</b>               | 0.872       |                           |                      |
| <b>Keterlibatan Kerja</b> | 0.170       | 0.826                     |                      |
| <b>Produktivitas</b>      | 0.586       | 0.708                     | 0.831                |

Pada Tabel 2, nilai akar AVE untuk konstruk FOMO adalah 0.872, untuk Keterlibatan Kerja adalah 0.826, dan untuk Produktivitas adalah 0.831. Nilai-nilai ini lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk dalam baris dan kolom masing-masing. Sebagai contoh, untuk konstruk FOMO, nilai akar AVE (0.872) lebih besar daripada korelasi dengan Keterlibatan Kerja (0.170) dan dengan Produktivitas (0.586). Demikian pula, nilai akar AVE untuk Keterlibatan Kerja (0.826) lebih besar daripada korelasinya dengan Produktivitas (0.708). Hal yang sama juga terjadi pada konstruk Produktivitas, di mana nilai akar AVE (0.831) lebih besar daripada korelasi dengan FOMO (0.586) dan Keterlibatan Kerja (0.708).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan sesuai dengan pedoman Fornell dan Larcker (1981). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki kemampuan untuk membedakan dirinya dari konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan tercapai.

**Pengujian Inner Model**

Pengujian Uji *inner model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya adapun konstruk diagram jalur dalam penelitian ini dapat terlihat pada Gambar 1 Kerangka Inner Model.



Gambar 2: Kerangka Inner model

Berdasarkan model dari kerangka inner model kemudian dilakukan perhitungan statistik sehingga dapat dijelaskan melalui nilai-nilai yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Dan Efek Moderasi

| Pengaruh Langsung |                          |                 |         |              |           |
|-------------------|--------------------------|-----------------|---------|--------------|-----------|
|                   | Hypothesis               | Original Sample | T-Value | P-Values     | Results   |
| H1                | <b>KK □ P</b>            | 0.650           | 15.135  | <b>0.000</b> | Supported |
| H2                | <b>FOMO □ P</b>          | 0.538           | 12.039  | <b>0.000</b> | Supported |
| H3                | <b>FOMO □ KK</b>         | 0.170           | 2.061   | <b>0.039</b> | Supported |
| Moderasi          |                          |                 |         |              |           |
|                   | Hypothesis               | Original Sample | T-Value | P-Values     | Results   |
| H4                | <b>KK → (FOMO) □ □ P</b> | -0.159          | 3.555   | <b>0.000</b> | Supported |

Adapun penjelasan mengenai hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Hubungan Keterlibatan Kerja (KK) dengan Produktivitas (P):

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Original Sample sebesar 0.650, T-Value 15.135, dan P-Value 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, semakin besar produktivitas yang dihasilkan. Keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menciptakan komitmen, motivasi, dan fokus yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Hal ini di dukung oleh beberapa penelitian dimana Penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif pada produktivitas, dengan karyawan yang terlibat menunjukkan komitmen, motivasi, dan fokus yang tinggi (Rambembuoch et al., 2023; Ramdhani & Sawitri, 2017). Faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan dukungan organisasi juga mendukung keterlibatan dan produktivitas karyawan (Ramdhani & Sawitri, 2017; Yandi, 2022) Keterlibatan karyawan meningkatkan motivasi, yang mendorong produktivitas dan kesuksesan jangka panjang bagi organisasi (Tyas et al., 2023)

b. Hubungan FOMO dengan Produktivitas:

FOMO juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Original Sample sebesar 0.538, T-Value 12.039, dan P-Value 0.000. Artinya, individu yang memiliki kecenderungan FOMO (Fear of Missing Out) dapat terdorong untuk meningkatkan produktivitas, mungkin karena mereka merasa harus terus aktif dan terlibat agar tidak ketinggalan peluang atau perkembangan penting. Namun, pengaruh positif ini perlu ditinjau dalam konteks spesifik, karena FOMO yang berlebihan juga dapat menyebabkan tekanan psikologis yang merugikan dalam jangka panjang menurut (Siradjuddin et al., 2023) dalam penelitiannya.

c. Hubungan FOMO dengan Keterlibatan Kerja:

FOMO memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dengan nilai Original Sample sebesar 0.170, T-Value 2.061, dan P-Value 0.039. Hal ini menunjukkan bahwa FOMO dapat mendorong individu untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Karena FOMO di tempat kerja terwujud sebagai rasa takut kehilangan peluang karier dibandingkan dengan rekan kerja (Rahmadania & Sanyata, 2023), sehingga mungkin, seseorang dengan FOMO mungkin lebih termotivasi untuk menunjukkan partisipasi aktif dalam tim, mengejar peluang, atau menyelesaikan tugas-tugas yang relevan dengan target organisasi.

d. Efek Moderasi FOMO pada Hubungan Keterlibatan Kerja dan Produktivitas:

Analisis efek moderasi menunjukkan bahwa FOMO secara signifikan memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan produktivitas dengan nilai Original Sample -0.159, T-Value 3.555, dan P-Value 0.000. Efek moderasi ini bersifat negatif, yang berarti bahwa keberadaan FOMO melemahkan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan produktivitas. Dengan kata lain, ketika individu yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi juga mengalami FOMO, efektivitas keterlibatan kerja mereka dalam meningkatkan produktivitas cenderung menurun. Hal ini mungkin terjadi karena FOMO menyebabkan gangguan fokus atau tekanan emosional, yang menghambat optimalisasi produktivitas meskipun keterlibatan kerja mereka tinggi.

## SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin besar produktivitas yang dihasilkan. Selain itu, Fear of Missing Out (FOMO) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, meskipun efek ini perlu diperhatikan karena dapat menyebabkan tekanan psikologis dalam jangka panjang. FOMO juga memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, yang berarti bahwa FOMO dapat mendorong individu untuk lebih aktif dalam pekerjaan mereka. Namun, hasil moderasi menunjukkan bahwa FOMO dapat melemahkan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan produktivitas, kemungkinan karena gangguan fokus atau tekanan emosional yang ditimbulkan.

Meskipun memberikan wawasan yang menarik, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan. Ukuran sampel yang terbatas pada 120 responden di wilayah Pontianak dan Kubu Raya membatasi generalisasi hasilnya. Selain itu, penelitian ini hanya mempertimbangkan beberapa variabel tanpa memperhitungkan faktor eksternal seperti budaya organisasi, tingkat

pendidikan, atau pengalaman kerja yang juga dapat memengaruhi keterlibatan kerja dan produktivitas. Pendekatan cross-sectional yang digunakan juga membatasi kemampuan untuk memahami dinamika hubungan antar variabel dalam jangka panjang.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan ukuran dan variasi sampel dengan melibatkan responden dari berbagai sektor dan wilayah untuk meningkatkan generalisasi temuan. Penelitian juga dapat memasukkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, dukungan atasan, atau teknologi guna memperluas pemahaman. Pendekatan longitudinal juga perlu dipertimbangkan untuk mengkaji dinamika hubungan variabel dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, penelitian mendalam mengenai dampak FOMO, khususnya pada kesejahteraan mental karyawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas dalam jangka panjang, dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif

## DAFTAR PUSTAKA

- Alutaybi, A., Al-Thani, D., McAlaney, J., & Ali, R. (2020). Combating fear of missing out (FoMO) on social media: The FoMO-R method. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6128.
- Fakhruzzaman, M. N., Palupi, G. S., & Rochmah, T. N. (2022). Fear of missing out during a pandemic: the driving factors of telemedicine application acceptance. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 11(4), 2331-2338.
- Febriana, A., & Mujib, M. (2024). Increasing productivity of gen z employees: the role of flexible work arrangements and participative style. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2489.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hayran, C., & Anik, L. (2021). Well-being and fear of missing out (FOMO) on digital content in the time of COVID-19: A correlational analysis among university students. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1974.
- Hoşgör, H., Coşkun, F., Çalışkan, F., & Gündüz Hoşgör, D. (2021). Relationship between nomophobia, fear of missing out, and perceived work overload in nurses in Turkey. *Perspectives in psychiatric care*, 57(3).
- Muslikah, E. D., Prasetyo, Y., Christanto, D., & Alexander, B. (2022). Coworker's Support dan Work Engagement pada Generasi Milenial. *WACANA*, 14(2), 144-152.
- Rahmadania, A., & Sanyata, S. (2023). Fear of Missing Out on Workplace: A Systematic Literature Review. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(11), 73-80.
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN BALAI GUNUNG TUMPA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 537-548.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal empati*, 6(1), 199-205.
- Siradjuddin, M. S., Novitasari, E., & Pratiwi, A. A. (2023). Fear Of Missing Out (Sebuah Tinjauan Fenomenologi di Universitas Mandala Waluya. *Jurnal Janaloka*, 1(1), 27-35.
- Solimun, A. A. R. F., Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Tyas, T. A., Anggriani, A. S., & Andari, D. F. (2023). MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DAN EMPLOYEE INVOLVEMENT PADA ORGANISASI PENDIDIKAN, POLITEKNIK ABC DI KOTA Y. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1175-1186.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 23-32.