

PERAN MEDIASI PELANGGARAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP NEPOTISME DAN KOMITMEN KERJA DI INDUSTRI PERHOTELAN SURAKARTA

Putri Rizki Rahmawati

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: putririzki29@student.uns.ac.id

Susanto Tirtoprojo

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: susantotp57@staff.uns.ac.id

ABSTRAK

Nepotisme sering terjadi dalam lingkungan kerja, dan meskipun dampaknya terhadap komitmen di tempat kerja telah banyak diteliti, alasan mengapa nepotisme memiliki dampak ini masih belum sepenuhnya dipahami, terutama dalam budaya yang sangat mementingkan keluarga dan hubungan sosial. Penelitian ini mengambil pendekatan berbasis kontrak psikologis dan mencoba menyelidiki peran pelanggaran kontrak psikologis sebagai mediator yang menjelaskan mengapa nepotisme berhubungan dengan komitmen di tempat kerja. Dengan menggunakan metode PLS-SEM yang melibatkan sampel sebanyak 247 karyawan di industri perhotelan Surakarta, penelitian ini tidak hanya secara aktif mengatasi bias metode umum, tetapi juga menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis bertindak sebagai mediator yang menjelaskan hubungan antara nepotisme dan komitmen di tempat kerja, baik dalam bentuk keterikatan psikologis maupun niat untuk berpindah. Hasil studi ini memiliki implikasi penting dalam mengurangi praktik nepotisme dan memperkuat komitmen di tempat kerja.

Kata kunci : Pelanggaran Kontrak Psikologis, Nepotisme, Niat Berpindah, Komitmen di Tempat Kerja

Pendahuluan

Negara-negara maju telah mengambil langkah-langkah hukum preventif untuk melawan nepotisme, namun negara-negara berkembang masih harus mengambil langkah-langkah proaktif (Perez-Alvarez & Strulik, 2021). Hanya sedikit penelitian yang membahas tentang adanya nepotisme baik di organisasi publik maupun swasta (Burhan et al., 2020), sebagian besar studi tentang nepotisme berfokus pada bisnis keluarga (Rüzgar, 2021).

Seringkali, karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang positif, tidak memihak, dan stabil untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi mereka. Manajer

yang mengambil keputusan dengan prasangka telah melanggar kontrak psikologis antara pemberi kerja dan karyawan. Karyawan mungkin bereaksi terhadap pelanggaran ini dengan menunjukkan sikap dan perilaku negatif, termasuk berkurangnya keterikatan psikologis dan peningkatan niat berpindah (Kanwal & Van Hoya, 2020).

Di negara-negara berkembang, organisasi-organisasi menyaksikan peningkatan rasa ketidakamanan kerja, ketidakpercayaan, dan ketidakpuasan antara pemberi kerja dan pekerja (Atshan et al., 2022; Aziz et al., 2007; Cho et al., 2006). Meskipun semua sektor terkena dampak negatif dari rendahnya semangat kerja dan pergantian karyawan, dampak buruk dari hal tersebut sangat meresahkan bagi para manajer di industri jasa, di mana karyawan dibandingkan dengan produk, yang merupakan nilai utama bagi pelanggan (Mohsin et al., 2013).

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai rendahnya semangat kerja dan pergantian karyawan serta dampak negatifnya terhadap kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif (Jo & Ellingson, 2019), sebuah eksplorasi dari perspektif pelanggaran kontrak psikologis (yaitu, kegagalan organisasi untuk memenuhi kesepakatan tidak berwujud antara pekerja dan pemberi kerja mengenai komitmen, harapan, dan pemahaman informal) melalui kaca mata nepotisme dalam pengaturan layanan masih belum banyak di bahas dalam konteks kolektif di negara berkembang.

Patut dicatat bahwa banyak akademisi dan profesional senior di bidang jasa mulai menerima bahwa kesehatan psikologis karyawan adalah hal yang paling penting bagi pertumbuhan dan produktivitas organisasi, dan yang terpenting adalah pemenuhan kontrak psikologis (Hsu et al., 2019; Karatepe et al., 2012). Studi yang dilakukan (Prasannakumar, 2015), mengungkapkan bahwa biaya turnover yang dikeluarkan untuk satu karyawan tidaklah sedikit, terutama untuk karyawan yang memiliki tingkat posisi yang lebih tinggi, sehingga menunjukkan dampak komersial dari pergantian karyawan jika masalah yang menyebabkannya masih belum terselesaikan. Selain itu, karena industri jasa cenderung sangat padat karya, mencegah pergantian karyawan dengan menjaga kesejahteraan psikologis karyawan sangatlah penting (Hsu et al., 2019).

Mengambil dukungan dari literatur sebelumnya, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan yang telah disebutkan dengan menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi komitmen di tempat kerja dalam sektor jasa di negara-negara berkembang

dari sudut pandang nepotisme dan pelanggaran kontrak psikologis, di mana nepotisme dianggap sebagai tindakan langsung prediktor komitmen di tempat kerja, keterikatan psikologis dan niat berpindah. Penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian dan memberikan kontribusi baru kepada literatur dengan menginvestigasi dampak nepotisme terhadap keterikatan psikologis dan niat berpindah karyawan bidang jasa dalam lingkungan negara berkembang yang memiliki budaya kolektivis.

Teori dan Metodologi

Pengaruh Nepotisme dan Keterikatan Psikologis

Keterikatan psikologis mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan organisasi, hal ini adalah satu bentuk komitmen di tempat kerja yang paling banyak diteliti (Meyer et al., 2002). Karena industri jasa sangat berfokus pada interaksi manusia dan kepuasan pelanggan, hal ini menjadi kunci kesuksesan organisasi. Organisasi jasa biasanya menginginkan bahwa karyawan mereka memiliki tingkat keterikatan psikologis yang lebih tinggi (Lim et al., 2022). Namun, persepsi nepotisme dapat mengurangi keterikatan psikologis karyawan dan meningkatkan kecenderungan niat berpindah dari tempat kerja (Abubakar et al., 2017; Arasli et al., 2006). Karyawan juga mungkin memandang nepotisme sebagai bentuk korupsi (Büte, 2011). Yang lebih penting lagi, ketika karyawan merasa bahwa penghargaan didasarkan pada standar yang tidak adil, seperti terkait dengan anggota manajemen senior, ikatan emosional mereka dengan organisasi kemungkinan besar akan melemah atau berkurang (Ignatowski et al., 2021). Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H1. Ada hubungan negatif antara nepotisme dan keterikatan psikologis.

Pengaruh Nepotisme terhadap Niat Berpindah

Menurut (Takase, 2010), niat berpindah adalah kesediaan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Meskipun banyak ulasan mengenai literatur niat berpindah (Bilgili et al., 2017; Hom et al., 2017; Jo & Ellingson, 2019), relatif sedikit penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara nepotisme dan niat berpindah. Karyawan yang menyaksikan pilih kasih atau kehilangan peluang kemajuan dibandingkan rekan

kerja yang kurang berkualitas karena nepotisme kemungkinan besar akan mencari pekerjaan di organisasi lain. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H2. Ada hubungan positif antara nepotisme dan niat berpindah karyawan.

Pengaruh Nepotisme terhadap Pelanggaran Kontrak Psikologis

Menurut teori pertukaran sosial, hubungan antara individu-individu diatur oleh tanggung jawab yang saling dibagikan (Blau P, 1964). Ketika semua pihak memenuhi kewajibannya, hasilnya adalah kepuasan yang berkelanjutan bagi semua pihak (Robinson et al., 1994). Ketika kontrak psikologis yang diharapkan oleh karyawan terpenuhi, mereka mengalami peningkatan dalam kepuasan karir, kesejahteraan, tingkat keterlibatan dan juga komitmen terhadap organisasi (Coyle-Shapiro & Relations, 2006; Maia & Bastos, 2015). Sebaliknya, jika ada keyakinan bahwa pihak lain telah melanggar kontrak psikologis yang mengatur hubungan tersebut, ini akan mengakibatkan ketidakpuasan (Adams, n.d.; Morrison et al., 1997). Para karyawan yang mengalami pelanggaran kontrak psikologis mungkin merasa bahwa atasan telah mengabaikan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan (Robinson & Morrison, 1995). Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H3. Terdapat hubungan positif antara nepotisme dan pelanggaran kontrak psikologis.

Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis sebagai Mediator

Kontrak psikologis yang dijelaskan oleh (D. M. Rousseau, 1989), merupakan sebuah konsep pertukaran yang memberikan kerangka penjelasan yang luas dalam memahami hubungan antara karyawan dan organisasi. (D. Rousseau, 1995) kemudian mendefinisikannya sebagai keyakinan individu mengenai hubungan pertukaran timbal balik antara karyawan dan pemberi kerja di lingkungan kerja. Persepsi mengenai kewajiban-kewajiban membentuk dasar dari kontrak psikologis, dan jenis kontrak ini terdiri dari serangkaian keyakinan atau persepsi individu mengenai tanggung jawab yang saling berbalas (D. M. Rousseau, 1989). Para peneliti seperti (Robinson & Morrison, 1995) telah menginvestigasi hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan kinerja karyawan. Mereka mencatat bahwa ketika karyawan merasa bahwa atasan

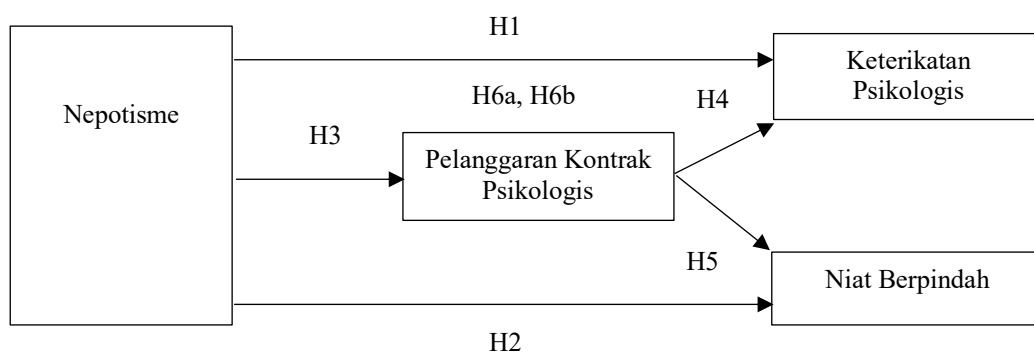
Peran Mediasi Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Nepotisme dan Komitmen Kerja di Industri Perhotelan Surakarta

mereka tidak memenuhi kewajiban mereka, kemungkinan kecil bagi mereka untuk menunjukkan keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Perasaan negatif seperti ketidakpercayaan dan pengkhianatan yang muncul akibat pelanggaran kontrak psikologis antara pemberi kerja dan karyawan, yang mungkin disebabkan oleh nepotisme, dapat mendorong karyawan di garis depan untuk mencari peluang kerja lainnya (Chen & Wu, 2017). Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H4. Terdapat hubungan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis dan keterikatan psikologis.

H5. Ada hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dan niat berpindah.

H6. Hubungan nepotisme dengan (a) keterikatan psikologis dan (b) niat berpindah akan dimediasi oleh pelanggaran kontrak psikologis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) untuk menganalisis data. SmartPLS 3.0 digunakan untuk menilai pengukuran dan model struktural. Penelitian ini terdiri dari penelitian kuantitatif dan menggunakan survei cross-sectional untuk mengumpulkan data karena pertimbangan aksesibilitas dan keterbatasan waktu (Sekaran & Bougie, 2016). Data pada penelitian ini di kumpulkan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner skala likert 5 yang di sebarakan secara daring. Peneliti menghubungi 13 hotel di Surakarta, dan dari jumlah tersebut, 5 hotel setuju untuk mengizinkan pengumpulan data. Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) di hotel-hotel tersebut memberikan persetujuan untuk melibatkan karyawan mereka dalam penelitian, dengan syarat bahwa identitas hotel tidak akan diungkapkan. Dari total 321 karyawan di 5 hotel tersebut, hanya 247 yang mengisi kuesioner daring, menghasilkan tingkat respons sebesar 77%.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Variance Inflation Factor (VIF)

	VIF
KK1	1,367
KK2	1,393
KK3	1,429
KK4	1,277
N1	1,428
N2	1,410
N3	1,422
N4	1,525
N5	1,338
PKP1	1,403
PKP2	1,419
PKP3	1,336
PKP4	1,387
T1	1,434
T2	1,387
T3	1,483
T4	1,345

Catatan: Nilai yang disajikan adalah faktor inflasi varians dalam (VIFs).

Hasil uji VIF menunjukkan bahwa faktor tertinggi hanya mencapai 1,525 jauh di bawah batas maksimum yang disarankan sebesar 10,0 dan melampaui ambang batas minimum yang disarankan sebesar 0,1 untuk menghindari terjadinya bias metode umum (Hair et al., 2014). Oleh karena itu, hasil uji ini menegaskan bahwa tidak ada masalah dengan bias metode umum dalam penelitian ini.

Tabel 2. Outer Loading

	Keterikatan Psikologis	Nepotisme	Pelanggaran Kontrak Psikologis	Niat Berpindah
KK1	0,753			
KK2	0,705			
KK3	0,745			
KK4	0,738			

Peran Mediasi Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Nepotisme dan Komitmen Kerja di Industri Perhotelan Surakarta

N1	0,727	
N2	0,705	
N3	0,721	
N4	0,748	
N5	0,709	
PKP1		0,718
PKP2		0,755
PKP3		0,785
PKP4		0,706
T1		0,781
T2		0,729
T3		0,767
T4		0,717

Catatan: N = Nepotisme. PKP = Pelanggaran Kontrak Psikologis. KK = Keterikatan Psikologis. TI = Niat Berpindah.

Dalam aspek validitas, dilakukan perhitungan validitas konvergen dan hasilnya melampaui ambang batas minimum yang disarankan, yakni 0,50 (Hair et al., 2014). Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal. Begitu juga, validitas item-to-construct dihitung dan diperiksa, dengan nilai yang melebihi ambang batas minimum yang direkomendasikan, yaitu 0,50. Ini menggambarkan bahwa indikator pertanyaan dapat mengukur variabel masing-masing dengan konsistensi dan keandalan.

Tabel 3. Construct Reability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KK	0,719	0,723	0,825	0,541
N	0,771	0,771	0,845	0,522
PKP	0,732	0,749	0,830	0,550
TI	0,739	0,744	0,836	0,561

Dari sisi validitas, nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) melampaui ambang batas minimum yang disarankan, yaitu 0,50 yang mengindikasikan dukungan terhadap validitas diskriminan (Hair et al., 2014).

Tabel 4. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

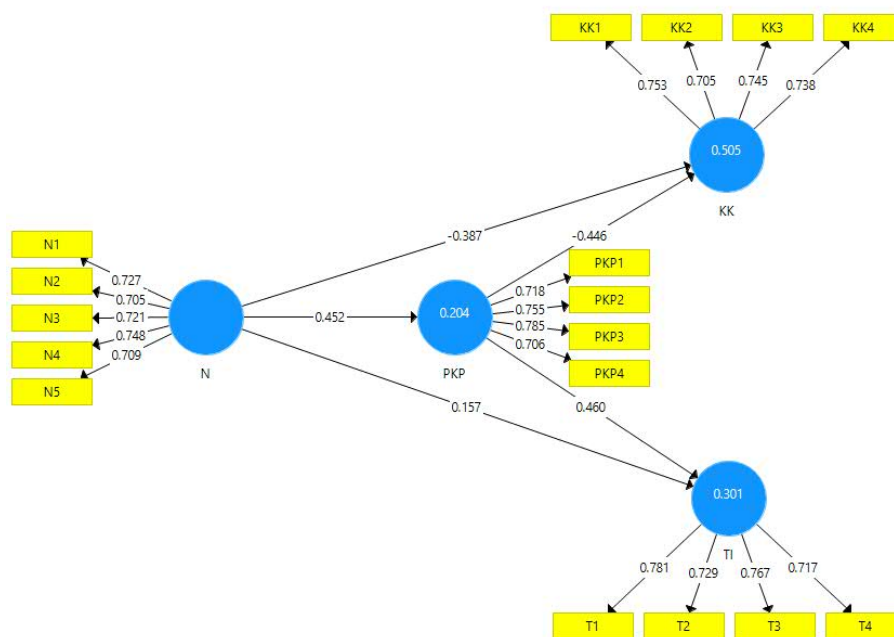
Peran Mediasi Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Nepotisme dan Komitmen Kerja di Industri Perhotelan Surakarta

	Keterikatan Psikologis	Nepotisme	Pelanggaran Kontrak Psikologis	Niat Berpindah
KK				
N	0,777			
PKP	0,817	0,574		
TI	0,708	0,476	0,714	

Catatan: Nilai yang disajikan adalah rasio korelasi Heterotrait-Monotrait (HTMT).

Pendukung tambahan dari rasio korelasi heterotrait monotrait (HTMT) menunjukkan bahwa nilai HTMT berada di bawah batas maksimum yang direkomendasikan, yaitu 0,85 (Hair et al., 2014). Hal ini kembali memperkuat validitas diskriminan dari penelitian ini.

Model struktural menggambarkan dampak langsung dan tidak langsung nepotisme terhadap keterikatan psikologis dan niat berpindah melalui pelanggaran kontrak psikologis disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Struktural

Seperti yang terlihat pada Gambar 2, ditemukan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara nepotisme dan keterikatan psikologis ($\beta = -0,387, p < .01$), dengan R2 sebesar 50,5% sehingga memberikan dukungan terhadap H1. Selain itu, terdapat hubungan positif antara nepotisme dan niat berpindah ($\beta = 0,157$), yang mendukung H2. Temuan penelitian juga mencatat adanya hubungan positif antara nepotisme dan pelanggaran kontrak psikologis ($\beta = 0,452, p < .01$), sehingga mendukung H3. Hasilnya

Peran Mediasi Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Nepotisme dan Komitmen Kerja di Industri Perhotelan Surakarta

juga memperlihatkan hubungan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis dan keterikatan psikologis ($\beta = -0,446$, $p < .01$), yang memberikan dukungan terhadap H4. Terakhir, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dan niat berpindah ($\beta = 0,460$, $p < .01$), dengan R^2 sebesar 30,1%, yang memberikan dukungan kepada H5.

Tabel 5. Analisis Mediasi

	Path	Total Effect	Direct	Indirect	VAF	Mediation
H6a	N -> PKP -> KK	-0.589	-0.387	-0.202	34%	Partial Mediation
H6b	N -> PKP -> TI	0.365	0.157	0.208	57%	Partial Mediation

Catatan: Nilai signifikan pada tingkat 0,05. VAF = Varians yang diperhitungkan = Efek tidak langsung / Total efek $\times 100$, VAF = 100 % menunjukkan mediasi penuh (Hair et al., 2014). PKP = Pelanggaran kontrak psikologis. KK = Keterikatan psikologis. TI = Niat berpindah.

Uji mediasi dilakukan dengan menggunakan teknik bootstrapping, sebuah metode resampling non-parametrik (Hair et al., 2014). Seperti yang tercatat dalam Tabel 5, terungkap bahwa pelanggaran kontrak psikologis berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara nepotisme dan keterikatan psikologis (efek tidak langsung = $-0,202$, $p < 0,01$, VAF = 34%), yang memberikan dukungan untuk H6a. Sebagai tambahan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara nepotisme dan niat berpindah (efek tidak langsung = $0,208$, $p < 0,01$, VAF = 57%), mendukung H6b. Karena kedua dampak, baik langsung maupun tidak langsung, bersifat signifikan dan searah untuk H6a dan H6b, mediasi ini dapat diklasifikasikan sebagai mediasi yang saling melengkapi (Zhao et al., 2010).

Sesuai dengan hipotesis, terdapat hubungan negatif antara nepotisme dan keterikatan psikologis (H1), dan hubungan positif antara nepotisme dengan niat berpindah (H2) dan pelanggaran kontrak psikologis (H3). Penelitian ini menunjukkan bahwa nepotisme merupakan fenomena yang umum terjadi di kalangan di sektor jasa, khususnya dalam industri perhotelan Surakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang melihat adanya kecenderungan untuk merekrut dan memajukan anggota keluarga dan teman-teman cenderung memiliki tingkat keterikatan psikologis yang lebih rendah terhadap lingkungan kerja mereka dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan yang lebih tinggi.

Selain itu, temuan penelitian menyoroti keterkaitan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis dan keterikatan psikologis (H4), serta hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dan niat berpindah (H5). Hasil penelitian juga mengungkapkan adanya mediasi yang saling melengkapi dalam hubungan antara nepotisme dan keterikatan psikologis serta niat berpindah melalui pelanggaran kontrak psikologis (H6a dan H6b). Hal ini mengindikasikan bahwa pelanggaran kontrak psikologis menjadi mekanisme fundamental yang menjelaskan alasan mengapa nepotisme memiliki dampak negatif pada tingkat komitmen di tempat kerja, khususnya dalam hal keterikatan psikologis dan niat untuk berpindah. Pelanggaran kontrak psikologis antara pemberi kerja dan karyawan dapat mengakibatkan kehilangan kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara prestasi kerja dan imbalan yang diharapkan, sehingga karyawan cenderung melihat bahwa faktor-faktor personal, seperti hubungan dengan keluarga dan teman, lebih mempengaruhi proses perekrutan dan promosi. Dalam situasi seperti itu, kemungkinan besar karyawan garis depan tidak akan mengalami ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan dan mungkin akan mencari peluang pekerjaan di tempat lain.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini memiliki dampak besar terhadap strategi manajemen dalam industri jasa, khususnya dalam upaya meningkatkan keterikatan psikologis dan mengurangi niat berpindah karyawan, sehingga memperkuat komitmen kerja. Keberhasilan industri jasa sangat tergantung pada komitmen emosional karyawan terhadap pelanggan atau klien, yang dapat terhambat apabila terdapat pelanggaran kontrak psikologis akibat perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan yang memberikan kontribusi signifikan. Dalam konteks industri jasa, penting bagi karyawan untuk percaya bahwa manajemen menjalankan praktik yang adil dan dapat dipercaya dalam semua aspek terkait, seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan, mutasi, pemecatan, dan lain sebagainya.

Temuan studi ini menegaskan bahwa persepsi terhadap nepotisme dapat mengganggu persepsi kontrak psikologis karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada keterikatan psikologis dan niat berpindah mereka. Dalam jangka panjang, dampak buruk ini dapat mengakibatkan terbentuknya budaya kerja yang negatif dalam

organisasi dan mengurangi peluang untuk pembangunan berkelanjutan. Meskipun kerjasama keluarga dan teman mungkin lebih cenderung dalam budaya kolektif, penting untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan kritis seperti rekrutmen, promosi, dan remunerasi didasarkan pada prinsip etika dan prestasi.

Upaya ini dapat diimplementasikan dengan mengakui dan mengatasi potensi konflik kepentingan, contohnya dengan menghindari pengambilan keputusan yang melibatkan keluarga atau teman yang memiliki hubungan pribadi, yang dapat secara signifikan membantu dalam meningkatkan iklim etika dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya menerapkan sistem manajemen kinerja yang objektif dan transparan, di mana kriteria berbasis prestasi dapat diberlakukan untuk memperkuat daya saing perusahaan. Sistem seperti ini memiliki potensi untuk mengurangi kejadian nepotisme dan pelanggaran kontrak psikologis, dan yang lebih esensial, meningkatkan tingkat kepercayaan dan pemenuhan kewajiban psikologis, yang pada gilirannya dapat membentuk budaya profesionalisme yang bebas dari praktik nepotisme.

Daftar Pustaka

- Abubakar, A. M., Namin, B. H., Harazneh, I., Arasli, H., & Tunç, T. (2017). Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129–139. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.06.001>
- Adams, J. S. (n.d.). Inequity in social exchange. *Advance in experimental social psychology*. Academic Press, 267–299.
- Arasli, H., Bavik, A., & Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7–8), 295–308. <https://doi.org/10.1108/01443330610680399>
- Atshan, N. A., Al-Abrow, H., Abdullah, H. O., Khaw, K. W., Alnoor, A., & Abbas, S. (2022). The effect of perceived organizational politics on responses to job dissatisfaction: The moderating roles of self-efficacy and political skill. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(2), 43–54. <https://doi.org/10.1002/joe.22141>
- Aziz, A., Goldman, H. M., & Olsen, N. (2007). Facets of Type A personality and pay increase among the employees of fast food restaurants. *International Journal of*

Hospitality Management, 26(3), 754–758.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.12.001>

Bilgili, T. V., Calderon, C. J., Allen, D. G., & Kedia, B. L. (2017). Gone With the Wind: A Meta-Analytic Review of Executive Turnover, Its Antecedents, and Postacquisition Performance. *Journal of Management*, 43(6), 1966–1997. <https://doi.org/10.1177/0149206316635252>

Blau P. (1964). *Power and Exchange In Social Life*.

Burhan, O. K., van Leeuwen, E., & Scheepers, D. (2020). On the hiring of kin in organizations: Perceived nepotism and its implications for fairness perceptions and the willingness to join an organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 34–48. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.03.012>

Büte, M. (2011). The Effects of Nepotism and Favoritism on Employee Behaviors and Human Resources Practices: A Research on Turkish Public Banks. In *Review of Public Administration* (Vol. 5).

Chen, T. J., & Wu, C. M. (2017). Improving the turnover intention of tourist hotel employees: Transformational leadership, leader-member exchange, and psychological contract breach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(7), 1914–1936. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2015-0490>

Cho, S., Woods, R. H., (Shawn) Jang, S. C., & Erdem, M. (2006). Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms' performances. *International Journal of Hospitality Management*, 25(2), 262–277. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2005.04.001>

Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Relations, I. (2006). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. In *Originally published in Journal of organizational behavior* (Issue 8). <http://eprints.lse.ac.uk>

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2, pp. 106–121). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>

Hsu, F. S., Liu, Y. an, & Tsaor, S. H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being: Do organizational justice and friendship matter? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4), 1702–1719. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2018-0330>

- Ignatowski, G., Sułkowski, Ł., & Stopczyński, B. (2021). Risk of increased acceptance for organizational nepotism and cronyism during the covid-19 pandemic. *Risks*, 9(4). <https://doi.org/10.3390/risks9040059>
- Jo, J., & Ellingson, J. E. (2019). Social Relationships and Turnover: A Multidisciplinary Review and Integration. *Group and Organization Management*, 44(2), 247–287. <https://doi.org/10.1177/1059601119834407>
- Kanwal, H., & Van Hove, G. (2020). Inconsistent organizational images of luxury hotels: Exploring employees' perceptions and dealing strategies. *Tourism Management Perspectives*, 36. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100738>
- Karatepe, O. M., Babakus, E., & Yavas, U. (2012). Affectivity and organizational politics as antecedents of burnout among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 66–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.003>
- Lim, W. M., Gupta, G., Biswas, B., & Gupta, R. (2022). Collaborative consumption continuance: a mixed-methods analysis of the service quality-loyalty relationship in ride-sharing services. *Electronic Markets*, 32(3), 1463–1484. <https://doi.org/10.1007/s12525-021-00486-z>
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2015). Organizational commitment, psychological contract fulfillment and job performance: A longitudinal quanti-qualitative study. *BAR - Brazilian Administration Review*, 12(3), 250–267. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2015140061>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mohsin, A., Lengler, J., & Kumar, B. (2013). Exploring the antecedents of intentions to leave the job: The case of luxury hotel staff. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.05.002>
- Morrison, E. W., Robinson, S. L., Adkins, C., Aquino, K., Bauer, T., Bies, R., Folger, R., Jain, S., Morrison, R. S., & Wiesenfeld, B. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. In *Academy of Management Review* (Vol. 22, Issue 1).
- Perez-Alvarez, M., & Strulik, H. (2021). Nepotism, human capital and economic development. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 181, 211–240. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.11.034>
- Prasannakumar, J. P. (2015). Cost of Employee Turnover -A Study Based on Critical Level of Employees of Five Star Hotels in Bangalore. *Journal of Management & Commerce*, 2(1), 17–23.

Peran Mediasi Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Nepotisme dan Komitmen Kerja
di Industri Perhotelan Surakarta

- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. In *Journal Of Organizational Behaviour* (Vol. 16).
- Robinson, S. L., Stern, L. N., & Kellogg Graduate, J. L. (1994). Violating the psychological contract : not the exception but the norm and Denise M. Rousseau. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 15).
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. In *Employee Responsibilities and Rights Journal* (Vol. 2, Issue 2).
- Rüzgar, N. (2021). Nepotism Perceptions of the Employees that Work in Family Businesses: A Research in Bursa. In *Management and Finance Studies* (pp. 18–36). Livre de Lyon.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Vol. 7). www.wileypluslearningspace.com
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3–12. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>