

PERAN SOCIAL CAPITAL DALAM MEMITIGASI PENGARUH ROLE STRESS TERHADAP JOB PERFORMANCE (Studi Kasus pada Profesi Akuntan di Kebumen, Puworejo, dan Purwokerto)

Arya Samudra Mahardhika, Anton Prasetyo
STIE Putra Bangsa Kebumen
email: mahardhika1988@yahoo.com

Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of role stress consisting of role conflict and role ambiguity on job performance, and to analyze the role of social capital as a moderating variable in the relationship. Respondents from this study were accountant professions in Kebumen, Purworejo, and Purwokerto, sampling was done by purposive sampling with the criteria of the accounting profession who had worked for 1 (one) year, the sample studied was 65. The results of hypothesis testing using WarpPLS software 3.0 shows that role stress has a significant effect on job performance, but the coefficient of job ambiguity shows the opposite direction of the hypothesis. In addition, this study also found that social capital has a role in reducing the negative influence of role conflict on job performance, but its role cannot be proven in role ambiguity.

Keywords: *role conflict, role ambiguity, job performance, social capital*

PENDAHULUAN

Profesi akuntan dalam perusahaan memegang peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan mencapai targetnya. Tugas profesi akuntan adalah mengelola segala hal berkaitan dengan keuangan perusahaan, mulai dari mencatat perencanaan, pengeluaran, maupun pemasukan perusahaan. Tipgos dan Trebby (1987) menyatakan bahwa akuntan manajemen merupakan profesi yang dianggap selalu tekanan mengalami pekerjaan. Tekanan yang timbul dalam profesi akuntan dapat disebabkan oleh jumlah pekerjaan, beban kerja yang sering tidak masuk akal terutama pada saat busy season, kecemasan atas konsekuensi karena kesalahan pekerjaan, dan komputerisasi catatan. Selain itu, jadwal kerja profesi juga dianggap tidak fleksibel, yang mana terkadang mereka harus bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Greenhaus et al. (2000) menyatakan bahwa seseorang yang berada posisi jam kerja yang

tidak fleksibel akan lebih mudah mengalami konflik yang dapat memicu terjadinya stres.

Karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaan mereka pada umumnya memiliki kecenderungan untuk komplain terhadap kebijakan perusahaan, kolega, manajemen, bahkan klien. Hal tersebut dapat berujung pada penurunan kinerja mereka (Churcill et al., 1975). Stres pada karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja mereka, tetapi juga pada menurunnya emosi dan semangat kerja mereka (Viegel dan Pinsky, 1982 seperti yang dikutip oleh Chang dan Chang, 1993), serta depresi dan kecemasan (Caplan dan Jones, 1975). Salah satu sumber stres pada karyawan adalah *role stress* (Ningrum, 2012). Babin dan Boles (1996) menyatakan bahwa *role stress* memiliki dua komponen, yaitu *role conflict* dan *role ambiguity*.

Karyawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, termasuk kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan anggota lain di dalam perusahaan.

Hubungan sosial antara karyawan dengan lingkungan sekitarnya dapat memengaruhi hasil kerja mereka, terlebih bagi karyawan yang bekerja di dalam sebuah kelompok. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja sehingga diharapkan mereka dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan antar karyawan dalam perusahaan sering disebut dengan modal sosial (*social capital*).

Menurut Leana dan Van Buren (1999); Leana dan Pil (2006), *social capital* ditandai dengan adanya pertukaran informasi (*information sharing*), kepercayaan bersama (*shared trust*), dan orientasi tujuan bersama (*collective goal orientation*). *Social capital* memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi struktural, kognitif, dan relasional (Nahapiet dan Ghoshal, 1998). Dimensi struktural menggambarkan sejauh mana individu di dalam perusahaan saling berhubungan dan memiliki akses ke modal intelektual (*intellectual capital*) individu lainnya. Dimensi kognitif menggambarkan sejauh mana individu dalam perusahaan memiliki perspektif yang sama terhadap tujuan perusahaan. Dimensi relasional ditandai dengan adanya kepercayaan, timbal balik, dan intensitas emosional antar individu.

Konsep mengenai *social capital* pada umumnya dikaitkan dengan partisipasi sosial dan masyarakat serta kerjasama dan solidaritas. Secara lebih luas, konsep *social capital* dikaitkan dengan konsep hubungan sosial (*social cohesion*), kepercayaan dan balas budi antar-individu dalam komunitas, serta efektivitas institusi atau organisasi (Woolcock dan Narayan, 2000). Selanjutnya, Woolcock dan Narayan (2000) menyatakan ide dasar dari *social capital* adalah bahwa keluarga, teman, maupun rekan kerja dari seorang individu merupakan aset penting yang dapat diandalkan

bantuannya di saat ia mengalami masa krisis, tanpa mengharap imbalan. Dari ide dasar mengenai *social capital* tersebut dapat disimpulkan bahwa *social capital* yang tinggi dalam suatu kelompok akan sangat berperan dalam mengatasi ketegangan, perselisihan, maupun krisis-krisis lainnya yang terjadi.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *role stress* pada profesi akuntan (akuntan manajemen dan staf akuntan) terhadap kinerja pekerjaan mereka (*job performance*) yang dimoderasi oleh modal sosial (*social capital*). Penelitian terkait *role stress* terhadap *job performance* telah banyak dilakukan, akan tetapi hasil dari penelitian-penelitian tersebut tidaklah konsisten (Chang dan Chang, 1993), di antaranya Schuler et al. (1977); Abramis (1994); Jackson dan Schuler (1985) menemukan pengaruh negatif antara *role stress* dan *job performance*, Behrman dan Perreault (1984); Michaels, Day, dan Jaochimsthaler (1987) menemukan pengaruh negatif antara *role ambiguity* dan *job performance*, namun *role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk menguji kembali pengaruh tersebut dengan memasukkan *social capital* sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan Woolcock (2000), penelitian terkait *social capital* telah dilakukan di berbagai bidang ilmu, yakni: pendidikan, kesehatan masyarakat, perkembangan ekonomi dan manajemen, serta manajemen dan organisasi. Kesamaan karakteristik dari sampel dalam penelitian-penelitian tersebut adalah adanya kebutuhan untuk berinteraksi antara satu individu dengan individu lain dalam suatu tempat kerja (atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja). Hasil dari penelitian-penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa *social capital* berpengaruh positif terhadap penciptaan dan pertukaran informasi,

kinerja tim yang lebih baik, kinerja organisasional, mengurangi kecenderungan untuk keluar, dan meningkatkan keunggulan kompetitif. (Krause et al., 2007; Chow dan Chan, 2008; Monnavarian dan Amini, 2009; Roshental, 1997; Bolino et al., 2002). Walaupun demikian, sejauh pengetahuan terbaik peneliti, penelitian di literatur akuntansi terkait *social capital* masih sangat sedikit. Mengingat karakteristik akuntan yang membutuhkan interaksi dengan sesama akuntan dalam pekerjaannya, serta bukti-bukti empiris dari penelitian sebelumnya yang memberikan dukungan bahwa *social capital* memiliki pengaruh pada penciptaan peningkatan hasil kerja, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian terkait *social capital* di bidang akuntansi, untuk menguji apakah *social capital* dapat digeneralisasikan pada akuntan. Objek dari penelitian ini adalah profesi akuntan (akuntan manajemen dan staf akuntan) pada perusahaan-perusahaan swasta di Kebumen, Purworejo, dan Purwokerto.

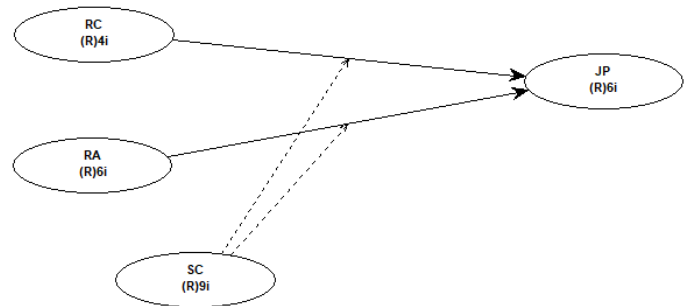
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H₋₁- : *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance*
- H₋₂..: *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *job performance*
- H₋₃ : *social capital* berpengaruh negatif pada hubungan antara *role conflict* dan *job performance*
- H₋₄- : *social capital* berpengaruh negatif pada hubungan antara *role ambiguity* dan *job performance*

METODE

Terdapat empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *role stress* dan *role ambiguity* sebagai variabel independen; *job performance* sebagai variabel dependen, dan *social*

capital sebagai variabel moderasi. Adapun model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Model Penelitian

Role stress memiliki dua komponen, yaitu *role conflict* dan *role ambiguity*. Senatra (1980) mendefinisikan *role conflict* sebagai terjadinya dua (atau lebih) rangkaian tekanan secara simultan sehingga kepatuhan terhadap satu peran akan menyulitkan kepatuhan terhadap peran yang lainnya. Rizzo et al. (1970), seperti yang dikutip oleh Knight et al. (2007) mendefinisikan *role ambiguity* sebagai kurangnya pemahaman karyawan mengenai tanggung jawab pekerjaan dan apa yang diharapkan dari kinerja seorang karyawan. Pengukuran *role stress* dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al. (1970).

Campbell et al. (1993), seperti yang dikutip oleh Ohme dan Zacher (2015), mendefinisikan *job performance* sebagai kecakapan perilaku kerja terukur yang berada di bawah kendali karyawan dan memberikan kontribusi bagi tujuan perusahaan. Pengukuran *Job performance* dalam penelitian ini menggunakan self-rating instrument yang dikembangkan oleh Mahoney et al. (1965) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dalam penelitian Sholihin et al. (2000).

Pastoriza dan Ariño (2013) mendefinisikan *social capital* sebagai sumber daya yang merefleksikan karakter dari hubungan sosial seorang

individu di dalam suatu perusahaan. Pengukuran *social capital* dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang digunakan oleh Leana dan Pil (2006).

Penelitian ini menggunakan profesi akuntan yang berada di Kebumen, Purworejo, dan Purwokerto sebagai responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* dengan kriteria profesi akuntan yang telah bekerja selama satu tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara peneliti datang langsung ke perusahaan-perusahaan yang dituju serta meminta bantuan asisten peneliti, dengan terlebih dahulu meminta izin dari pimpinan atau pihak yang berwenang dalam perusahaan; serta menitipkan kuesioner pada kerabat peneliti untuk disebar di tempat mereka bekerja. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 150 kuesioner dan yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 kuesioner (*usable response rate* sebesar 43%).

Tabel 1 Data Demografi Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	36,40%
	Perempuan	42	63,60%
	Total	66	100%
Jenis Pekerjaan	Jasa	21	31,80%
	Manufaktur	7	10,60%
	Dagang	32	48,50%
	Lainnya	6	9,10%
	Total	66	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0%
	1 Tahun	32	48,50%
	1-2 Tahun	9	13,60%
	> 2 Tahun	25	37,90%
	Total	66	100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM), aplikasi yang digunakan adalah *WarpPLS 3.0*. Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE sudah berada di atas syarat yang ditentukan yaitu $e^2 > 0,50$ dan *composite reliability* $e^2 > 0,70$ (lihat tabel 4), sehingga indikator dengan nilai loading antara 0,04–0,07 dalam penelitian ini tetap dipertahankan, namun sebanyak 19 indikator tidak dapat digunakan karena nilai loading-nya di bawah 0,03.

Tabel 2 Validitas Konvergen

	Item	Loading	p-Value	AVE
<i>Role stress</i>	RS_3	(0.782)	<0.001	0.588
	RS_4	(0.835)	<0.001	
	RS_5	(0.820)	<0.001	
	RS_6	(0.609)	<0.001	
<i>Role ambiguity</i>	RA_2	(0.673)	<0.001	0.580
	RA_3	(0.809)	<0.001	
	RA_4	(0.794)	<0.001	
	RA_5	(0.677)	<0.001	
	RA_7	(0.678)	<0.001	
	RA_8	(0.477)	<0.001	
<i>Job performance</i>	JP_1	(0.672)	<0.001	0.521
	JP_2	(0.758)	<0.001	
	JP_3	(0.750)	<0.001	
	JP_4	(0.556)	<0.001	
	JP_7	(0.554)	<0.001	
<i>Social capital</i>	JP_8	(0.569)	<0.001	0.527
	SC_2	(0.699)	<0.001	
	SC_3	(0.696)	<0.001	
	SC_4	(0.619)	<0.001	
	SC_7	(0.629)	<0.001	
	SC_8	(0.767)	<0.001	
	SC_9	(0.786)	<0.001	
	SC_11	(0.619)	<0.001	
	SC_12	(0.545)	<0.001	
	SC_13	(0.456)	<0.001	

Hair et al. (2014) menyatakan bahwa validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya berdasarkan standar empiris. Sholihin dan Ratmono (2013) menyatakan bahwa kriteria yang digunakan untuk menilai apakah model pengukuran memenuhi syarat validitas diskriminan yaitu nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) yaitu kolom diagonal dan diberi tanda kurung harus lebih tinggi dari korelasi antar-variabel laten pada kolom yang sama. Nilai akar kuadrat AVE (kolom diagonal) lebih tinggi dari korelasi antar-variabel laten pada kolom yang sama.

Tabel 3
Reliabilitas Konsistensi Internal

	RC	RA	JP	SC	SC*RC	SC*RA
<i>Composite reliability</i>	0.849	0.844	0.811	0.868	0.890	0.917
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.761	0.776	0.719	0.827	0.898	0.908

Cooper dan Schindler (2011) menyatakan bahwa uji reliabilitas konsistensi internal dilakukan untuk menilai homogenitas antara item yang menyusun suatu konstruk. Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas konsistensi internal adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,70 (Sholihin dan Ratmono, 2013). Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas konsistensi internal, yang ditunjukkan oleh nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* setiap konstruk di atas 0,70.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan SEM-PLS. Keterdukungan hipotesis dalam penelitian ini dilihat dari nilai signifikansi koefisien jalur. Terdapat empat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Suatu hipotesis dinyatakan terdukung apabila $p\text{-value} < 0,05$ (signifikan pada tingkat 5%). Tabel 4 menyajikan

ringkasan hasil pengujian hipotesis penelitian ini.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

		Koefisien Jalur	P-Values	Keterangan
H1	RC → JP	-0,244	0,018	Terdukung
H2	RA → JP	0,255	0,014	Tidak terdukung
H3	SC*CR	-0,226	0,027	Terdukung
H4	SC*RA	-0,065	0,297	Tidak terdukung

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* signifikan berpengaruh pada *job performance*, namun *role ambiguity* menunjukkan arah koefisien yang berlawanan dari hipotesis. Selain itu dapat dilihat bahwa *social capital* memiliki peranan dalam memitigasi pengaruh negatif *role conflict* terhadap *job performance* namun tidak ditemukan bukti pada *role ambiguity*.

PENUTUP

Simpulan

Role conflict berpengaruh secara negatif terhadap *social capital*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,244 dan nilai signifikansi $p\text{-value}$ 0,018 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terdukung. *Role ambiguity* berpengaruh secara positif terhadap *social capital*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,255 dan nilai signifikansi $p\text{-value}$ 0,014 ($< 0,05$), walaupun demikian arah koefisien menunjukkan tanda positif sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 tidak terdukung.

Social capital berpengaruh secara negatif pada hubungan antara *role conflict* dan *job performance*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien -0,266 dan nilai signifikansi *p-value* 0,027 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terdukung. *Social capital* berpengaruh secara negatif pada hubungan antara *role ambiguity* dan *job performance*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien -0,065 dan nilai signifikansi *p-value* 0,297 ($<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 tidak terdukung.

Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah cakupan wilayah penelitian sehingga hasil dari penelitian ini dapat digeneralisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel anteseden dan konsekuensi dari *social capital* khususnya di bidang akuntansi.

ACKNOWLEDGE

Penelitian ini merupakan penelitian yang didanai oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia dalam skema Penelitian Dosen Pemula.

DAFTAR RUJUKAN

Abramis, D.J. 1994. Work Role Ambiguity, Job Satisfaction, and Job Performance: Meta-Analyses and Review. *Psychological Reports*, 75: 1411–1433.

Adler, P.S. dan S. Kwon. 2002. Social Capital: Prospect for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27: 17–40.

Babin, B.J. dan Boles, J.S. 1996. The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1): 57–75.

Behrman, D.H. dan Perreault, W.D. 1984. A Role Stress Model of the Performance and Satisfaction of Industrial Salesperson. *Journal of Marketing*, 48(4): 9–21.

Bolino, M.C., W.H. Turnley, dan J.M. Bloodgood. 2002. Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 505–522.

Caplan, R.D. dan Jones, K.W. 1975. Effect of Work Load, Role Ambiguity and Type A Personality on Anxiety, Depression, and Heart Rate. *Journal of Applied Psychology*, 60: 713–719

Chang, T.Y. dan Chang, Y.L. 1993. The Relation between Role Stress and Job Performance: an Empirical Study of Travel Agents. *Seminar on Sustainable Management of Tourism Leisure and Catering Industry*, 209–217.

Chow, W.S. dan L.S. Chan. 2008. Social Capital, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing. *Information & Management*, 45 (7): 458–465.

Churchill, G.A., Walker, O.C. dan Ford, N.M. 1975. Organizational Determinants of the Industrial Salesman's Role Conflict and Ambiguity. *Journal of Marketing*, 39: 32–39.

Fisher, R.T. 2001. Role Stress, the Type A Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13: 143–170.

- Greenhaus, J. dan Parasuraman, S. 1986. *A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences*. In J.M. Ivancevich and D.C. Ganster (Eds.), *Job Stress: From Theory to Suggestion*. New York: Haworth Press.
- Jackson, S.E. dan Schuler, R.S. 1985. A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Setting. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 36: 16–78.
- Knight, D.K., Kim, H.J. dan Crutsinger. 2007. Examining the Effect of Role Stress on Customer Orientation and Job Performance of Retail Salespeople. *International Journal of Retail and Distribution Management*. 35(5): 381–392.
- Krause, D.R., R.B. Handfield, dan B.B. Tyler. 2007. The Relationship between Supplier Development, Commitment, and Social Capital Accumulation and Performance Improvement. *Journal of Operations Management*, 25 (2): 528–545.
- Lamber, V. dan Lambert, C. 2001. Literature Review of Role Stress/Strain on Nurses: An International Perspective. *Nursing and Health Science*. 3(1): 161–172.
- Lau, C. dan Sholihin, M. 2005. Financial and Nonfinancial Performance Measures: How do They Affect Job Satisfacton? *The British Accounting Review*. 37: 389–413.
- Leana, C.R. dan F.K. Pil. 2006. Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools. *Organizational Science*, 17 (3): 353–366.
- Leana, C.R. dan H.J. Van Buren. 1999. Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*, 24 (3): 538–555.
- Leigh, J.H., Lucas, G.H. Jr., dan Woodman, R.W. 1998. Effects of Perceived Organizational Factors on Role Stress-Job Attitude Relationships, *Journal of Management*, 14 (1): 41–58.
- Michaels, W.L., Day, A.J. dan Joachimsthaler, E.A. 1987. Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers. *Journal of Marketing Research*, 25: 376–383.
- Monnavarian, A. dan A. Amini. 2009. Do Interactions Within Networks Lead to Knowledge Management? *Business Strategy Series*, 10 (3): 139–155.
- Nahapiet, J. dan S. Ghoshal. 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23: 242–266.
- Ohme, M. Dan Zacher, H. 2015. Job Performance Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness, and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87:161–170.
- Oxoby, R. 2009. Understanding Social Inclusion, Social Cohesion, and Social Capital. *International Journal of Social Economics*, 36 (12): 1133–1152.
- Pastoriza, D. dan Ariño, M.A. 2013. Does the Ethical Leadership of Supervisor Generate Internal Modal Sosial? *Journal of Business Ethics*. 118:1–12.
- Rizzo, J.R., House, R.J. dan Lirtzman, S.I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Quarterly*, 15: 150–163.
- Rosenthal, E.A. 1997. Social Networks and Team Performance. *Team Performance Management*, 3 (4): 288–294.
- Schuler, R.S., Aldag., R.J., dan Brief, A.P. 1977. Role Conflict and Ambiguity: A Scale

- Analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20: 111–128.
- Senatra, P.T. 1980. Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. *The Accounting Review*, 55(4): 594–603.
- Sholihin, M. dan Ratmono, D. 2013 *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Sholihin, M., Pike, R., dan Mangena, M. 2010. Reliance on Multiple Performance Measures and Manager Performance. *Journal of Accounting Research*, 11 (1): 24–42.
- Stamper, C.L. dan Johlke, M.C. 2003. The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29(4): 569–588.
- Tipgos, M.A. dan J.P. Trebby. 1987. Job-Related Stresses and Strains in Management Accounting. *The Journal of Applied Business Research*, 8–14.
- Tsai, W. dan S. Ghoshal. 1998. Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. *Academy of Management Journal*, 41 (4): 464–476.
- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., dan Roussel, P. 2011. Assessing Longitudinal Change of and Dynamic Relationship among Role Stressors, Job Attitudes, Turnover Intention, and Well Being in Neophyte Newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4): 652–671.
- Walker, G., B. Kogut, dan W. Shan. 1997. Social Capital, Structural Holes, and the Formation of an Industry Network. *Organizational Science*, 8: 109–125.
- Wetzels, M., de Ruyter, K. dan Bloemer, J. 2000. Antecedent and Consequences of Role Stress of Retail Sales Person. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 7: 65–75.
- Woolcock. 2000. The Rise and Routinization of Social Capital, 1988-2008. *Annual Review of Political Science*, 13: 469–487.
- Woolcock, M. dan D. Narayan. 2000. Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy. *The World Bank Research Observer*, 15 (2): 225–249.