



PELATIHAN MOTIVASI *RISK-UNCERTAINTY-HOPE* UNTUK ETOS KERJA

Bagus Riyono^{1*}
Indrayanti¹

¹Program Studi Psikologi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

Keywords/Kata kunci

empowerment, training,
UMKM, work motivation

ABSTRACT/ABSTRAK:

Work motivation, defined as a society's attitude towards the meaning of work or positive work values in an individual, is targeted for enhancement through a training program. This intervention utilizes the *RUH* (Risk, Hope, and Uncertainty) theoretical framework to foster work ethic motivation. The program involved 56 participants, including MSME entrepreneurs, teachers, village officials, and members of PKK and KWT groups. Employing an experimental method with pre-test and post-test assessments, data analysis relied on thematic analysis. The research findings indicate an improvement in work ethic, evident in the post-test themes reflecting enhanced hope and perseverance in addressing challenges. The shifts in participants' perspectives and attitudes signify that *RUH* motivation training increases their preparedness for uncertainty, heightens awareness of job risks, and fosters hope in approaching their work.

motivasi, pelatihan,
pemberdayaan, UMKM

Etos kerja merupakan sikap masyarakat terhadap makna kerja atau juga dapat diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang. Program intervensi ini dilakukan dengan menggunakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi etos kerja. Motivasi etos kerja dilakukan dengan menggunakan framework teori Risk, Uncertainty, and Hope (*RUH*). Pelatihan ini diberikan kepada 56 peserta yang terdiri dari pengusaha UMKM, guru, pamong kelurahan, hingga kelompok PKK dan Kelompok Wanita Tani. Pelatihan ini dilakukan dengan metode eksperimen dengan model pra-tes dan pasca-tes. Analisis data dilakukan dengan menggunakan thematic analysis. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan etos kerja yang tercermin pada perubahan tema-tema dari pasca-tes yang lebih mencerminkan nuansa harapan dan kegigihan dalam menghadapi berbagai masalah. Perubahan pandangan dan sikap peserta menunjukkan bahwa pelatihan motivasi *RUH* dapat meningkatkan kesiapan peserta menghadapi ketidakpastian, mewaspadaai risiko dari pekerjaan, serta meningkatkan harapan (*hope*) dalam menyikapi pekerjaan.

* Korespondensi mengenai isi artikel dapat dilakukan melalui: bagus@ugm.ac.id

Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunung Kidul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu daerah di Gunung Kidul. Kecamatan Ponjong memiliki penduduk dengan usia produktif yang berjumlah sekitar 56% dari total penduduk. Dari segi ekonomi, kecamatan Ponjong termasuk salah satu kecamatan di Kab. Gunung Kidul yang memiliki angka kemiskinan tertinggi (Kurniawan, 2022). Hal ini dipertegas oleh data dari Badan Pusat Statistik juga menunjukkan bahwa angka kemiskinan di daerah Gunung Kidul tahun 2022 masih cukup tinggi, yaitu sebesar 15.86% dari total jumlah penduduk (Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul, 2022).

Tonggak perekonomian di daerah Ponjong berasal dari berbagai sektor. Kondisi etos kerja yang rendah menjadi permasalahan yang dialami para pekerja di Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunung Kidul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Data ini diperoleh dari wawancara kepada Kepala Lurah Desa Ponjong. Kondisi yang terjadi pada para pekerja di Desa Ponjong adalah semangat untuk produktif yang kurang serta keengganan dari para pemilik usaha untuk melebarkan pasar ke dalam lingkup yang lebih luas. Permasalahan tersebut tentu dapat mempengaruhi hasil UMKM dan perekonomian masyarakat.

Beberapa penelitian tentang etos kerja di Gunungkidul antara lain (Ridho, 2016) yang menunjukkan bahwa etos kerja

para petani di Gunungkidul salah satunya dipengaruhi faktor keberagaman sosial masyarakatnya. Penelitian Zailani et al. (2022) dengan subyek Guru menunjukkan kurangnya etos kerja guru PAUD di Desa Tegalrejo Gunungkidul. Penelitian Anggraeni et al. (2015) dengan subjek petani di daerah Gunungkidul menunjukkan kondisi etos kerja para petani yang salah satunya dipengaruhi tingkat pendidikan.

Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap masyarakat terhadap makna kerja atau juga dapat diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki oleh seseorang (Hadipranata & Sudardjo, 1999). Weber (2005) mengemukakan bahwa etos kerja berarti menghargai kerja keras dan ketekunan, mencela kemalasan, memenuhi kewajiban, dan meyakini bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan cara terbaik. Individu yang memiliki etos kerja yang baik memiliki semangat dalam bekerja karena memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan positif, sehingga ia berusaha melakukan pekerjaannya sebaik mungkin untuk memperbaiki kinerjanya. Etos kerja yang dimiliki seorang individu akan mempengaruhi produktivitas kerja individu (Cherrington, 1980). Berbagai dampak positif akan didapatkan apabila individu produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada pelatihan ini, materi etos kerja disusun berdasarkan framework aplikasi dari teori *Risk-Uncertainty-Hope* (RUH)

(Riyono et al., 2012). Framework aplikasi teori RUH. terdiri dari 3 tahap utama, yakni: (1) *embracing uncertainty* atau menerima kenyataan bahwa apapun yang diusahakan akan selalu menghadapi ketidakpastian di masa depan; (2) selalu menjaga harapan; dan (3) waspada terhadap risiko dan siap mengambil langkah yang diperlukan.

Teori RUH dipilih sebagai materi inti pelatihan dikarenakan etos kerja terkait dengan motivasi kerja, sehingga bisa dipahami dan diintervensi dengan teori motivasi. Etos kerja yang kuat seringkali mencakup nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, dedikasi terhadap pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan juga keinginan untuk berkembang. Nilai-nilai ini memberikan dasar yang kuat bagi motivasi, karena individu yang memiliki etos kerja yang baik cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan tugas yang diemban (Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2017). Teori motivasi yang lazim untuk diterapkan dalam dunia kewirausahaan adalah *Need for Achievement* dari McClelland, namun demikian, teori *Need for Achievement* secara kultural kurang begitu pas untuk masyarakat Indonesia yang kolektif. Oleh karena itu, perlu diganti dengan teori motivasi yang lebih esensial dan bebas budaya dan dapat diterapkan dalam konteks yang lebih luas. Salah satunya adalah teori RUH, yang merupakan singkatan dari *Risk-Uncertainty-Hope*. Esensi teori RUH adalah bagaimana seorang pengusaha yang berhasil

secara mendasar memiliki tiga sikap, yaitu waspada terhadap risiko, berani menghadapi ketidakpastian, dan selalu melihat peluang di balik segala tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, seorang pengusaha yang berhasil adalah seorang yang gigih berusaha dan pantang menyerah (Riyono et al., 2012).

Berbagai penelitian menunjukkan pentingnya toleran terhadap ketidakpastian (*uncertainty tolerant*) terhadap kesehatan mental. Penelitian-penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *intolerance of uncertainty* terhadap depresi (Boswell et al., 2013), *Generalized Anxiety Disorder (GAD)* (Dugas et al., 1998), *Obsessive Compulsive Disorder (OCD)* (Tolin et al., 2003), dan gejala gangguan panik (Carleton et al., 2014). Harapan, di sisi lain, juga menjadi bagian penting dalam menghadapi ketidakpastian. Harapan dapat menjadi faktor signifikan untuk memunculkan motivasi (Riyono et al., 2012).

Kegiatan pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengusaha UMKM. Jika dilihat dari kondisi demografis, penduduk Kecamatan Ponjong juga bekerja pada sektor pemerintah, pendidikan, pertanian hingga swasta. Sehingga kegiatan pelatihan ini akan menyasar pada perwakilan pekerja di bidang pendidikan, pemerintah, pengusaha UMKM, hingga pekerja sektor pertanian.

Program pelatihan yang menyasar berbagai sektor ini harapannya dapat

memberikan pengetahuan tambahan kepada para pekerja untuk meningkatkan etos kerja. Etos kerja dapat ditingkatkan dengan baik jika para pekerja memiliki pengetahuan yang benar terkait dengan peran yang sedang dijalani.

Hal ini merupakan bagian dari pemetaan intervensi yang akan dilakukan. Program pelatihan etos kerja ini tidak hanya berfokus pada produktivitas kerja dan profesionalisme namun juga berfokus pada konsep kehidupan manusia. Pemahaman konsep kehidupan manusia juga akan dijelaskan menggunakan kerangka bangun teori RUH (Riyono et al., 2012).

Teori *Risk-Uncertainty-Hope* (RUH), menggambarkan kesatuan serupa atom yang merupakan unsur terkecil dari motivasi. Setiap unsur memiliki kaitan dengan unsur yang lain. "Hope" adalah keyakinan mengenai sesuatu yang baik di balik "uncertainty". "Uncertainty" adalah sesuatu yang mengandung "risk". "Risk" adalah sesuatu yang belum terjadi sehingga mengandung "uncertainty". Sementara "uncertainty tolerance" hanya dapat terjadi jika ada "hope". Motivasi dengan etos kerja memiliki hubungan yang kompleks dan dinamis yang secara signifikan mempengaruhi hasil individu maupun organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Intervensi yang diberikan kepada partisipan berupa pelatihan etos kerja.

Pelatihan ini menggunakan desain *one group pre test-post test design*. Efektivitas hasil intervensi pelatihan ini dilakukan menggunakan perbandingan hasil pretest dan pascates.

Partisipan Penelitian

Partisipan di dalam pelatihan ini berjumlah 56 orang yang terdiri dari pengusaha UMKM, guru-guru dari tingkat SD-SMP-SMA/SMK, pamong kelurahan, serta kelompok PKK dan KWT (Kelompok Wanita Tani. Peserta laki-laki (60%) sementara peserta perempuan (40%).

Prosedur Intervensi

Pelatihan dilakukan secara luring dengan metode ceramah yang interaktif. Pelatihan ini diawali dengan melakukan pretest dengan pertanyaan terbuka, yakni "Apa yang Anda pikirkan mengenai pekerjaan Anda?". Selanjutnya dilanjutkan dengan sesi pelatihan dengan menyampaikan materi mengenai motivasi dan etos kerja. Pelatihan (*treatment*) dilakukan dengan menyadarkan pola pikir dari peserta tentang kehidupan kemudian dibandingkan dengan cerita pengalaman orang lain yang bisa mengambil sikap berbeda pada permasalahan yang sama dengan mengembangkan perspektif yang lebih optimis. Pada proses penyadaran tentang perspektif peserta, instruktur melakukan dialog interaktif untuk men-*challenge* peserta untuk dapat mengubah perspektifnya terhadap masalahnya. Pada tahap terakhir dari pelatihan, instruktur

menekankan prinsip-prinsip dari teori RUH yang mencakup pentingnya menerima kenyataan bahwa hidup adalah penuh dengan ketidakpastian, sekaligus mengarahkan kepada sikap optimis dalam menghadapi ketidakpastian dengan mengandalkan harapan yang dikaitkan dengan keyakinan akan kekuasaan Allah SWT yang pasti akan memberikan solusi dari segala permasalahan. Di sisi lain, instruktur juga mengingatkan untuk selalu waspada dan siap dengan kemungkinan terjadinya risiko sehingga bisa menyusun strategi untuk menghindari risiko tersebut dan cepat untuk bangkit kembali ketika risiko terjadi. Adapun pada akhir sesi juga terdapat *pasca-tes* yang dilakukan untuk mengetahui pengetahuan yang didapatkan peserta setelah mengikuti program pelatihan ini, dengan pertanyaan “Apa yang akan Anda lakukan ke depan?”.

Teknik Analisis Data

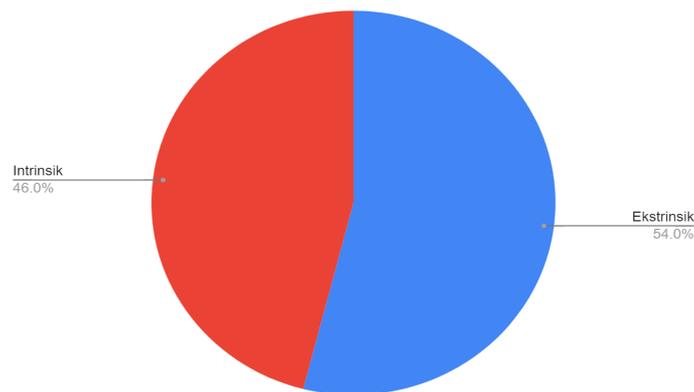
Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *thematic analysis* (Clarke & Braun, 2017), yakni dengan membuat kode, melakukan kategorisasi pada tiap jawaban

yang akhirnya akan diperoleh beberapa tema. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pola di dalam keseluruhan data sehubungan dengan pengalaman hidup, pandangan, juga perilaku yang berupaya memahami apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan partisipan.

HASIL PENELITIAN

Pelatihan ini menggunakan framework teori RUH yang diharapkan dapat memberikan perubahan pandangan peserta terhadap pekerjaannya. Sehingga, fokus utama pelatihan ini adalah mengajarkan bagaimana cara melihat pekerjaan dengan framework yang positif.

Berdasarkan analisis terhadap hasil *prates* dan *pasca-tes*, terdapat perubahan pandangan dan sikap terhadap pekerjaan yang dijalani. Pada awalnya, seluruh hasil *prates* menunjukkan pandangan yang negatif terhadap pekerjaan dan masa depan. Peneliti membagi hasil *prates* dengan dua kategori yaitu, pandangan tentang pekerjaan yang dipengaruhi faktor intrinsik dan ekstrinsik (Gambar 1).



Gambar 1. Hasil *pre-test* tentang pandangan terhadap pekerjaan

Faktor intrinsik meliputi, kekhawatiran akan kegagalan, kebingungan karir, kesulitan manajemen diri, ketidakbahagiaan, masalah kesehatan, motivasi rendah, sulit mencapai target, dan permasalahan hutang piutang. Sementara faktor ekstrinsik meliputi beban kerja tinggi, gaji kurang, kepemimpinan tidak efektif, keterbatasan fasilitas, masalah relasi rekan kerja, modal kurang, dan persaingan usaha

Bagi partisipan yang merupakan guru, mayoritas pandangan adalah terkait dengan beban kerja yang tinggi, kesulitan menjalani pekerjaan, maupun gaji yang dianggap tidak mencukupi. Sedangkan pada profesi lain, pandangan yang muncul adalah terkait dengan risiko dalam pengembangan usaha maupun masalah kepemimpinan.

Secara lebih terperinci, pandangan negatif terhadap pekerjaan yang dialami guru adalah beban kerja yang tinggi, beban kurikulum, gaji kurang, keterbatasan fasilitas dan kesulitan manajemen siswa. Pandangan negatif tersebut digambarkan melalui salah satu jawaban partisipan berikut, yaitu

“Kesejahteraan/gaji, kurang sigap dalam kerja sama di sekolah, hubungan dengan kolega, tuntutan pekerjaan yang njelimet, sarana prasarana sekolah yang belum tersedia, leadership yang kurang solid/hanya njagake, piutang yang belum terbayar, hak dan kewajiban.” (A.22)

Sedangkan pengusaha UMKM dan pekerja bidang pertanian memiliki pandangan negatif yang terkait dengan ancaman kegagalan, modal kurang, persaingan usaha, sulit mencapai target dan utang piutang. Contoh dari jawaban partisipan berkaitan dengan hal tersebut misalnya,

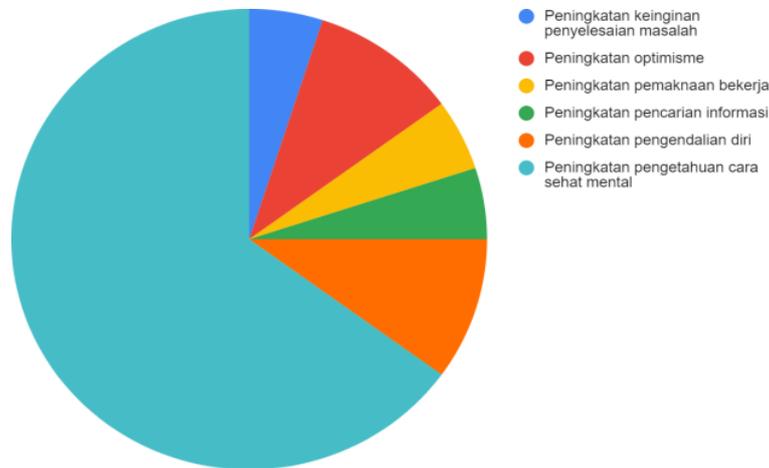
“Takutnya tidak keberhasilan, kurangnya modal untuk usaha, pemasaran.” (A.9).

Sementara pandangan negatif terhadap pekerjaan pada profesi lain berkaitan dengan kebingungan karir, kepemimpinan tidak efektif, ketidakbahagiaan, manajemen diri, masalah kesehatan, dan motivasi rendah. Contoh

pandangan semacam itu tercermin dalam respon partisipan berikut,

“Dituntut untuk aturan yang lama walaupun sudah tidak berlaku, semua harus bisa dan selalu apa-apa semuanya bisa, terlalu dipandang tinggi jabatan sosial di masyarakat, selalu terbentur aturan yang berubah-ubah.” (A.21)

Sedangkan hasil analisis terhadap pascates menunjukkan pandangan dan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan. Perubahan tersebut digambarkan melalui adanya peningkatan pengetahuan dan sikap terhadap kesehatan mental, optimisme, pemaknaan terhadap pekerjaan, maupun usaha diri sendiri dalam bekerja. Pemetaan dari hasil pascates tertuang dalam Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Hasil *post-test* tentang pandangan terhadap pekerjaan

Hasil pascates tentang pandangan terhadap pekerjaan yang dialami peserta pelatihan secara rinci adalah sebagai berikut: a) peningkatan keinginan peserta dalam menyelesaikan masalah; b) peningkatan optimisme peserta; c) peningkatan pemaknaan dalam bekerja; d) peningkatan dalam pencarian informasi; e) peningkatan dalam pengendalian diri; f) peningkatan pengetahuan tentang cara menjadi individu yang sehat mental.

Berikut contoh hasil pascates peserta pelatihan terkait pandangannya terhadap pekerjaan,

“Mengubah mindset terhadap masalah yang dihadapi. Bahwa masalah apapun pasti ada jalan keluarnya” (A.10)

“Akan melakukan sesuatu semampunya secara terukur, menghindari cemas dan stres untuk menyelesaikan masalah, menyerahkan semua hasil kepada Tuhan dengan berusaha semampunya” (A.19)

“Mencari solusi baik dari dalam diri maupun lingkungan, mencari motivasi-motivasi untuk mewujudkannya, penerimaan diri pada setiap keadaan, menyesuaikan diri dengan keadaan” (A.20)

PEMBAHASAN

Adanya perubahan pandangan dan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan menunjukkan bahwa hasil pelatihan selaras dengan tujuan pelatihan, yakni untuk meningkatkan kesiapan peserta menghadapi ketidakpastian, mewaspadaikan risiko dari pekerjaan, serta meningkatkan harapan (*hope*) dalam menyikapi pekerjaan. *Hope* yang meningkat tersebut tampak dari adanya pemaknaan yang lebih positif terhadap pekerjaan, keyakinan bahwa permasalahan akan dapat diselesaikan, maupun keinginan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi mereka.

Berdasarkan teori RUH, *hope* meningkat bukan karena kesulitan-kesulitan yang diasosiasikan dengan pekerjaan menjadi hilang, melainkan ketika individu mengenali adanya risiko dan ketidakpastian dalam menjalani pekerjaannya, misalkan terkait dengan beban kerja, kendala dalam pengembangan bisnis, maupun permasalahan lain yang ditemui, namun tetap meyakini bahwa ada sesuatu yang baik di balik kesulitan tersebut. *Hope* sangat dibutuhkan untuk membangun etos kerja yang baik dalam bekerja.

Etos kerja yang baik membutuhkan adanya penilaian dan sikap yang baik terhadap pekerjaan (Cherrington, 1980),

dan *hope* dapat mengubah perspektif individu terhadap pekerjaan yang ia lakukan menjadi lebih bermakna. Terjadinya perubahan sikap dan persepsi terhadap masalah dalam pelatihan ini bisa juga dijelaskan dengan teori *belajar sosial* (Bandura, 1976). Menurut *social learning theory*, perubahan perilaku bisa terjadi melalui proses belajar tidak langsung (*vicarious learning*), yaitu dengan mendengarkan kisah-kisah atau pengalaman orang lain yang bisa dijadikan model.

Teori RUH merupakan teori motivasi yang holistik dan integratif. Beberapa studi menyebutkan bahwa dimensi etos kerja berhubungan positif dengan dimensi motivasi (Grabowski et al., 2021). Pekerjaan yang bermakna menjadi motivasi dari perilaku pekerja. Pekerjaan yang bermakna dapat mendorong perilaku etis dan membatasi perilaku tidak etis. Kesesuaian nilai etos kerja menegaskan kekuatan motivasi dari pekerjaan yang bermakna (Rai et al., 2023). Perubahan pandangan dan sikap terhadap pekerjaan yang lebih bermakna inilah yang meningkatkan etos kerja para partisipan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara keseluruhan, pelatihan yang diberikan kepada partisipan telah memberikan dampak terhadap meningkatnya harapan (*hope*) peserta, sehingga ada perubahan pandangan dan

sikap terhadap pekerjaan menjadi lebih bermakna. Perubahan dalam kedua hal tersebut menandakan adanya peningkatan etos kerja para partisipan.

Saran

Hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan bagi usaha-usaha selanjutnya untuk peningkatan etos kerja. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan

pendekatan replikasi, atau juga bisa dilakukan dengan pendekatan longitudinal untuk bisa mengidentifikasi dampak jangka panjang dari pelatihan ini.

Acknowledgement

Proyek ini didanai oleh Hibah Pengabdian Masyarakat tahun 2022 dengan nomor hibah 7336/UN1/FPsi/UP4/PM.02.02/2022 .

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A. S., Karimy, M. F., Herdian, H., Sakti, A. A., & Damayanti, E. (2015). Penerapan Sistem Pertanian Terpadu Berbasis Kambing Peranakan Etawah di Kabupaten Gunungkidul. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Peternakan Dan Veteriner*, 428–435.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. (2022). *Persentase Penduduk Miskin Kab. Gunungkidul (Persen), 2021-2023*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. <https://gunungkidulkab.bps.go.id/indicator/23/31/1/persentase-penduduk-miskin-kab-gunungkidul.html>
- Bandura, A. (1976). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Boswell, J. F., Thompson-Hollands, J., Farchione, T. J., & Barlow, D. H. (2013). Intolerance of Uncertainty: A Common Factor in the Treatment of Emotional Disorders. *Journal of Clinical Psychology*, 69(6), 630–645.
- Carleton, R. N., Duranceau, S., Freeston, M. H., Boelen, P. A., McCabe, R. E., & Antony, M. M. (2014). “But it might be a heart attack”: Intolerance of uncertainty and panic disorder symptoms. *Journal of Anxiety Disorders*, 28(5), 463–470. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2014.04.006>
- Cherrington, D. J. (1980). *The Work Ethic: Working Values and Values That Work* (First). Amacom Books.
- Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic Analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297–298. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>
- Dugas, M. J., Gagnon, F., Ladouceur, R., & Freeston, M. H. (1998). Generalized Anxiety Disorder: A Preliminary Test of a Conceptual Model. *Behaviour Research and Therapy*, 36(2), 215–226.
- <https://doi.org/10.1002/jclp.21965>

- [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(97\)00070-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(97)00070-3)
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A., & Stapor, K. (2021). Relationships Between Work Ethic and Motivation to Work from the Point of View of the Self-determination Theory. *PLOS ONE*, *16*(7), e0253145. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>
- Hadipranata, A. F., & Sudardjo, S. (1999). Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) terhadap Etos Kerja dan Kontribusinya bagi Produktivitas Kerja Insani. *JURNAL PSIKOLOGI*, *26*(1), 18–28.
- Kurniawan, D. (2022, August 15). 7 Wilayah di Gunungkidul Ini Jadi Kantong Kemiskinan. *Harian Jogja*. <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2022/08/15/513/1108957/7-wilayah-di-gunungkidul-ini-jadi-kantong-kemiskinan>
- Luthans, F. (2011). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Rai, A., Kim, M., & Singh, S. K. (2023). Meaningful Work from Ethics Perspective: Examination of Ethical Antecedents and Outcomes of Meaningful Work. *Journal of Business Research*, *169*, 114287. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114287>
- Ridho, M. (2016). *Keberagaman dan Etos Kerja Masyarakat Petani Gubar Desa Giripurwo Kecamatan Purwosari Kabupaten Gunungkidul* [Skripsi]. UIN Sunan Kalijaga.
- Riyono, B., Himam, F., & -, S. (2012). In Search for Anchors The Fundamental Motivational Force in Compensating for Human Vulnerability. *Gadjah Mada International Journal of Business*, *14*(3), 229–252. <https://doi.org/10.22146/gamaij.b.5475>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow Pearson Education.
- Tolin, D. F., Abramowitz, J. S., Brigidi, B. D., & Foa, E. B. (2003). Intolerance of Uncertainty in Obsessive-compulsive Disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, *17*(2), 233–242. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(02\)00182-2](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(02)00182-2)
- Weber, M. (2005). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (First). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203995808>
- Zailani, R., Nisa, C., & Suhartini, E. S. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Etos Kerja Guru (Studi Kasus Guru PAUD Desa Tegalorejo Gunungkidul. *Journal of Management and Social Sciences*, *1*(4), 98–108. <https://doi.org/10.55606/jimas.v1i4.71>