

## Focus Group Discussion Untuk Meningkatkan Motivasi Terhadap Kelelahan Pada Pelaku UMKM di Desa Tanjung Tambak

**Salwa Gustia Rizki\*, Dwi Hurriyati, Jemakmun**

Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Negara Indonesia

\*e-mail korespondensi: [salwagustiar10@gmail.com](mailto:salwagustiar10@gmail.com)

### **Abstract**

*In Tanjung Tambak Village, MSMEs are the drivers of the local economy, helping to reduce unemployment and poverty. helping to reduce unemployment and poverty. In addition, MSMEs also support economic diversity by providing products and services that can be enjoyed by the local community, the methods used are observation, interviews, focus group discussions. The results of community service activities obtained the results that MSME actors in Tanjung Tambak Village can identify the causes of fatigue and find solutions to increase work motivation. fatigue and find solutions to increase work motivation. The role of social support, time management, skills training, and the use of technology are very important to overcome fatigue and maintain the spirit of MSME actors in Tanjung Tambak Village. technology is very important to overcome fatigue and maintain the enthusiasm of business actors. the spirit of the business.*

**Keywords:** Focus Group Discussion; UMKM; Desa Tanjung Tambak

### **Abstrak**

Di Desa Tanjung Tambak, UMKM menjadi penggerak ekonomi lokal yang membantu mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan. Selain itu, UMKM juga mendukung keberagaman ekonomi dengan menyediakan produk dan layanan yang dapat dinikmati oleh masyarakat setempat, metode yang digunakan yaitu observasi, wawancara, *focus group discussion*. Hasil kegiatan Pengabdian Masyarakat didapatkan hasil bahwa pelaku UMKM di Desa Tanjung Tambak dapat mengidentifikasi penyebab kelelahan dan menemukan solusi untuk meningkatkan motivasi kerja. Peran dukungan sosial, pengelolaan waktu, pelatihan keterampilan, serta penggunaan teknologi sangat penting untuk mengatasi kelelahan dan menjaga semangat pelaku usaha.

**Kata Kunci:** Focus Group Discussion; UMKM; Desa Tanjung Tambak

Accepted: 2024-12-23

Published: 2025-04-14

## **PENDAHULUAN**

Desa Tanjung Tambak, yang terletak di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Merupakan desa yang memiliki potensi besar dalam pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memberikan kontribusi pada pengembangan UMKM di Desa Tanjung Tambak. Peningkatan pendapat masyarakat desa Tanjung Tambak sekarang ini cukup pesat Dengan luas wilayah 185 hektar yang terbagi atas 80 hektar pemukiman warga serta 105 hektar merupakan kebun dan lahan pertanian. Mata pencaharian utama di Desa Tanjung Tambak adalah peternak dan petani namun dengan adanya perkembangan zaman tidak sedikit warga desa yang beralih profesi menjadi tukang kayu dan batu, pengerajin kipas bambu, serta pedagang komoditi utama yang dihasilkan di Desa Tanjung Tambak meliputi nanas umbi-umbian serta karet.

Kegiatan atau mata pencaharian sebagian warga di desa Tanjung Tambak tidak hanya pelaku UMKM, petani atau peternak sapi. Melainkan yang yang berprofesi guru, pegawai, wiraswasta, dan lain sebagainya. Pelaku UMKM kipas bambu di desa Tanjung Tambak mayoritas adalah ibu-ibu. Tuntutan kerja dan rumah tentunya dapat mempengaruhi kinerja mereka di organisasi dan kehidupan rumah tangga. Menurut penelitian dari Farradina dan Halim (2016) menyatakan bahwa ibu pekerja rentan dengan mengalami gangguan psikologis seperti kelelahan dan kejenuhan yang mengakibatkan menurunnya komitmen kerja dan kepuasan kerja.

Usaha ini sering kali menjadi sumber utama pendapatan bagi keluarga di pedesaan. Di Desa Tanjung Tambak, UMKM menjadi penggerak ekonomi lokal yang membantu mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan. Selain itu, UMKM juga mendukung keberagaman ekonomi dengan menyediakan produk dan layanan yang dapat dinikmati oleh masyarakat setempat. Pelaku UMKM di tempat kerja tidak jarang dapat merasa kelelahan, baik karena lingkungan pekerjaan ataupun dampak masalah yang terbawa dari luar lingkungan kerja. Kondisi usaha dalam hal ini juga menjadi faktor penentu. Selain itu, masalah-masalah internal dan eksternal yang dialami para pelaku usaha juga dapat menjadi faktor tambahan pembentuk kelelahan untuk terus bekerja yang dalam jangka panjang. Menurunnya motivasi kerja dipengaruhi oleh adanya kelelahan bekerja; target yang terlalu tinggi, tekanan, minimnya waktu, beban kerja yang berlebihan, dan pesanan yang meningkat dengan tenaga kerja yang sedikit sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lembur. Hal tersebut yang mengakibatkan kelelahan sehingga berakibat pada penurunan motivasi kerja.

Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa banyak pelaku UMKM di Desa Tanjung Tambak mengalami gejala kelelahan yang cukup mengkhawatirkan. Kelelahan ini ditandai dengan berbagai indikasi, seperti rasa lelah fisik yang terus menerus tanpa pemulihan yang memadai, penurunan semangat dalam menjalankan aktivitas usaha, hingga berkurangnya kemampuan untuk tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada produktivitas pelaku usaha, tetapi juga berpotensi mengganggu kesehatan fisik dan mental mereka. Walaupun sebagian pelaku UMKM menyadari pentingnya mengatur waktu kerja dengan baik dan menyediakan waktu untuk beristirahat, keterbatasan pengetahuan mereka tentang manajemen kelelahan menjadi kendala utama dalam menerapkan langkah-langkah perbaikan. Di samping itu, kurangnya dukungan eksternal, baik dari pemerintah maupun komunitas sekitar, turut memperburuk situasi yang mereka alami. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih sistematis dan terstruktur sangat dibutuhkan untuk membantu pelaku UMKM mengelola kelelahan ini. Pendekatan tersebut tidak hanya bertujuan untuk memulihkan kondisi fisik dan mental mereka, tetapi juga untuk meningkatkan motivasi kerja agar mereka dapat terus mempertahankan dan mengembangkan usaha dengan optimal. (Manggu & Beni, 2021)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengeksplorasi bagaimana penerapan metode *Focus Group Discussion* (FGD) dapat membantu meningkatkan motivasi kerja di kalangan pelaku UMKM yang menghadapi tantangan kelelahan kronis. Pendekatan FGD dirancang untuk menciptakan ruang yang kondusif bagi para pelaku usaha agar dapat berbagi pengalaman mereka terkait berbagai tekanan kerja yang dialami. Melalui diskusi ini, diharapkan mereka tidak hanya mendapatkan dukungan moral dari sesama pelaku usaha, tetapi juga mampu menemukan solusi kolektif yang relevan untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi. Selain itu, metode ini juga dimanfaatkan sebagai sarana edukasi untuk memberikan pemahaman kepada pelaku UMKM tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat. Dengan pengetahuan ini, pelaku UMKM diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya manajemen kelelahan, sehingga dapat menjaga keberlanjutan usaha dengan lebih baik. Penelitian ini berfokus pada pemberdayaan pelaku UMKM untuk mengelola tantangan kerja dengan lebih terencana, sekaligus mendorong mereka untuk tetap termotivasi dalam menjalankan bisnisnya. (Ardiansyah & Soegoto, 2019)

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2009). Kelelahan dapat diartikan sebagai kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Perasaan lelah tidak hanya dirasakan setelah melakukan pekerjaan, tetapi juga saat melakukan pekerjaan atau bahkan

sebelum melakukan pekerjaan. Kelelahan yang terjadi secara terus menerus mengakibatkan kelelahan kronis.

Kelelahan (*fatigue*) merupakan suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja (AM.Sugeng Budiono, 2003). Kelelahan kerja adalah respon total individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja itu, Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja Menurut (Cameron dan Setyawati, 2013). Jadi dapat disimpulkan Kelelahan kerja adalah kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan penyelesaian pekerjaan.

Dengan adanya motivasi kerja pelaku UMKM dapat memiliki kekuatan atau pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya untuk mencaopai tujuan organisasi. Motivasi kerja yaitu keadaan jiwa serta sikap mental seseorang yang memberikan kekuatan, mendorong kegiatan atau menyalurkan perbuatan ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan dalam melakukan suatu pekerjaan (Sumartyawati NM, Hasib A & D, 2017). Hubungan antara tingkat motivasi kerja dan kelelahan telah menjadi topik yang menarik perhatian banyak peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam literatur yang ada, motivasi kerja yang rendah sering kali dikaitkan dengan meningkatnya tingkat kelelahan fisik maupun mental, terutama pada individu yang menghadapi tekanan kerja tinggi. Sebaliknya, individu yang memiliki motivasi kuat cenderung lebih mampu mengelola stres serta menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif. Dalam konteks penelitian ini, FGD tidak hanya digunakan sebagai forum untuk bertukar pandangan dan pengalaman, tetapi juga berfungsi sebagai intervensi langsung untuk meningkatkan motivasi kerja para peserta. Melalui interaksi dalam kelompok, peserta didorong untuk menemukan inspirasi baru dan mendapatkan dorongan emosional yang dapat membantu mereka mengatasi kelelahan. Proses berbagi pengalaman ini diyakini mampu menciptakan semangat kolektif yang menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan kerja sehari-hari. Dengan demikian, FGD menjadi pendekatan yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dalam meningkatkan motivasi pelaku UMKM. (Hanif et al., 2022)

Untuk mengatasi kelelahan dan meningkatkan motivasi bagi pelaku umkm peneliti mengadakan diskusi atau *focus group discussion* (fgd). FGD merupakan sebuah proses pengumpulan data dan karenanya mengutamakan proses. FGD tidak dilakukan untuk tujuan menghasilkan pemecahan masalah secara langsung ataupun untuk mencapai konsesus. FGD bertujuan untuk menggali dan memperoleh beragam informasi tentang masalah atau topik tertentu yang sangat mungkin dipandang secara berbeda-beda dengan penjelasan yang berbeda pula. Kecuali apabila masalah atau topik yang didiskusikan tentang pemecahan masalah, maka FGD tentu berguna untuk mengidentifikasi berbagai strategi dan pilihan-pilihan pemecahan masalah. Dengan menggunakan FGD, dalam waktu relatif singkat (cepat) dapat digali mengenai persepsi, pendapat, sikap, motivasi, pengetahuan, masalah dan harapan perubahan berkaitan dengan masalah tertentu

Penerapan metode *Focus Group Discussion* (FGD) mencakup dua dimensi utama yang saling melengkapi, yaitu dimensi eksplorasi dan dimensi intervensi. Dimensi eksplorasi berfungsi untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja serta penyebab utama kelelahan yang dialami pelaku UMKM di Desa Tanjung Tambak. Informasi ini digunakan sebagai dasar untuk memahami tantangan yang dihadapi secara holistik. Sementara itu, dimensi intervensi berfokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja melalui diskusi terarah yang melibatkan partisipasi aktif dari para pelaku usaha. Dalam diskusi ini, peserta didorong untuk mengidentifikasi masalah, berbagi pengalaman, dan menyusun solusi yang sesuai dengan kebutuhan serta kondisi lokal. Dengan mengintegrasikan kedua dimensi tersebut, penelitian ini

tidak hanya menghasilkan pemahaman deskriptif tentang permasalahan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk mendukung keberlanjutan usaha mikro di desa tersebut. Kombinasi eksplorasi dan intervensi ini diharapkan menjadi pendekatan yang komprehensif dan berdampak langsung bagi pengembangan UMKM.

Penelitian ini berfokus pada strategi untuk mengatasi kelelahan kerja yang dialami oleh pelaku UMKM melalui peningkatan motivasi kerja, dengan metode *Focus Group Discussion* (FGD) sebagai pendekatan utama. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata, terutama bagi pelaku UMKM di Desa Tanjung Tambak yang menghadapi berbagai tantangan kerja. Selain membantu mengelola kelelahan secara lebih efektif, penelitian ini juga bertujuan untuk membangun kesadaran pelaku usaha akan pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Lebih jauh lagi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pelaksanaan program serupa di wilayah lain yang memiliki karakteristik dan tantangan sejenis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan komunitas yang solid, para pelaku UMKM dapat lebih siap dalam menghadapi persaingan usaha, menjaga keberlanjutan bisnis, serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Akhirnya, semoga penelitian ini menjadi langkah awal yang berkontribusi pada penguatan sektor UMKM sebagai salah satu pilar utama ekonomi Indonesia. (Ali Imron, 2021).

## METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian Masyarakat yang ini yaitu observasi, wawancara dan *focus group discussion*.

### **Observasi**

Observasi dilakukan untuk mengamati langsung aktivitas usaha pelaku UMKM, kondisi lingkungan kerja, serta bagaimana mereka menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari. Hasil pengamatan ini membantu dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kelelahan dan motivasi kerja secara lebih mendalam.

### **Wawancara**

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pelaku UMKM, tokoh masyarakat, dan penggerak komunitas untuk mendapatkan pandangan tentang tantangan yang dihadapi serta harapan mereka terhadap solusi yang ditawarkan. Teknik ini bertujuan untuk menggali informasi secara lebih rinci mengenai pengalaman personal dan kebutuhan spesifik pelaku UMKM.

### ***Focus Group Discussion* (FGD)**

Metode *Focus Group Discussion* (FGD) digunakan sebagai pendekatan interaktif untuk mendorong partisipasi aktif pelaku UMKM dalam berbagi pengalaman, mengidentifikasi masalah, dan merumuskan solusi. Diskusi ini juga menjadi platform untuk memberikan edukasi tentang cara mengelola kelelahan secara praktis dan meningkatkan semangat kerja secara kolektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan *focus group discussion* (fgd) dilakukan selama tiga kali pertemuan. Sebelum memulai proses diskusi atau fgd dilakukan observasi dan wawancara dengan perangkat desa dan lanjut koordinasi dengan salah satu pelaku UMKM, mengenai kegiatan yang akan dilakukan, waktu, serta metode dalam pelaksanaannya. Proses diskusi tersebut berjalan dengan lancar, dengan dihadiri enam orang pelaku umkm. Peserta kooperatif dan mendukung kegiatan selama proses pelaksanaan diskusi

Dalam kegiatan tersebut, pertama ialah pembukaan: Fasilitator memperkenalkan diri, menjelaskan tujuan diskusi, dan memberikan aturan dasar partisipasi. Dilanjutkan dengan diskusi inti: Peserta mulai berdiskusi mengenai topik yang telah ditentukan dengan arahan dari fasilitator.

Dan terakhir penutupan: Fasilitator menyimpulkan hasil diskusi, mengucapkan terima kasih, dan menutup sesi *Focus Group Discussion* (FGD).

Kegiatan ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan pemahaman kepada pelaku UMKM tentang bagaimana kelelahan dapat memengaruhi motivasi dan performa kerja mereka. Juga dapat disimpulkan peserta yang hadir dalam acara diskusi ini mengikuti acara dari awal sampai akhir, mereka juga mampu memahami materi-materi yang telah disampaikan. Berdasarkan hasil observasi dapat terlihat bahwa peserta aktif dan antusias dalam berdiskusi, menanggapi dengan baik saat diskusi dan penyampaian pendapat.

### **Pendekatan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk Pelaku UMKM**

Pada bagian Focus Group Discussion (FGD) adalah sebuah metode yang efektif dan sangat relevan untuk membantu pelaku UMKM dalam mengatasi permasalahan kelelahan yang sering mereka alami di tengah rutinitas pekerjaan yang padat. Dalam kegiatan FGD, para pelaku UMKM diberi kesempatan untuk berkumpul dalam kelompok diskusi yang terstruktur, di mana mereka dapat saling berbagi pengalaman dan pendapat tentang berbagai tantangan yang mereka hadapi. Dengan adanya FGD, para peserta tidak hanya diberikan kesempatan untuk berbicara tentang masalah yang mereka hadapi dalam menjalankan usaha, tetapi juga bisa mendapatkan solusi dan saran dari rekan-rekan sesama pelaku usaha yang mungkin menghadapi masalah yang serupa. Dalam suasana diskusi yang terbuka ini, para pelaku usaha merasa lebih dihargai karena mereka bisa berbagi keluh kesah, sekaligus mendapat dorongan semangat dan perspektif baru dari sesama peserta. FGD juga memberi mereka kesempatan untuk mengeksplorasi dan menemukan berbagai ide kreatif dalam mengelola waktu dan pekerjaan agar lebih efektif, sehingga mereka dapat mengurangi stres dan kelelahan. Diskusi ini tidak hanya terbatas pada masalah fisik atau mental terkait kelelahan, tetapi juga membahas strategi untuk memperbaiki manajemen usaha dan mengoptimalkan produktivitas. Selain itu, adanya FGD juga membantu para pelaku UMKM untuk membangun solidaritas antar sesama pelaku usaha, karena mereka menyadari bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi masalah tersebut dan bahwa kebersamaan mereka bisa memperkuat motivasi untuk terus maju.

### **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja**

#### **Lama Kerja**

Waktu bekerja seseorang dapat menentukan efisiensi dan produktivitasnya. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan lama kerja adalah: 1) Lamanya seseorang untuk mampu bekerja dengan baik 2) Hubungan antara waktu bekerja dengan waktu istirahat 3) Waktu bekerja sehari menurut periode meliputi siang dan malam.

#### **Beban kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik berupa fisik maupun mental yang merupakan tanggung jawabnya. Pekerjaan yang cukup berat membutuhkan jam istirahat yang lebih lama. Jika beban kerja ditambah melampaui kapasitas kerja, maka akan menimbulkan kelelahan kerja

#### **Shift Kerja**

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang biasanya dibagi atas pagi, sore dan malam.

#### **Usia**

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang individu. Pemakaian energi per-jam pada kondisi dari kerja otot untuk tiap orang itu berbeda, dan salah satunya dipengaruhi oleh faktor usia.

#### **Masa Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa masa kerja yang lebih lama akan mempengaruhi kelelahan. Kelelahan yang paling banyak dialami oleh pekerja adalah dengan masa kerja yang lebih dari 8 jam (69,7%). Pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja.

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungannya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari.

### **Hasil Setelah mengikuti *Focus Group Discussion* (FGD)**

Setelah mengikuti FGD, pelaku UMKM diharapkan dapat mengimplementasikan hasil diskusi dalam kegiatan sehari-hari mereka, baik dalam konteks pribadi maupun bisnis. Salah satu tujuan utama dari FGD adalah untuk menghasilkan rekomendasi yang aplikatif dan relevan yang dapat langsung diterapkan dalam kehidupan mereka. Dalam hal ini, fasilitator FGD akan membimbing peserta untuk merancang rencana tindakan yang terukur dan dapat dicapai, seperti merancang jadwal kerja yang lebih efisien, menetapkan waktu untuk istirahat, dan menciptakan rutinitas yang membantu mengurangi stres. Selain itu, peserta FGD juga didorong untuk menerapkan teknik-teknik relaksasi, seperti meditasi atau olahraga ringan, yang dapat membantu mereka menjaga keseimbangan emosional dan fisik. Fasilitator akan memastikan bahwa setiap peserta memahami langkah-langkah yang perlu diambil dan siap untuk mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari mereka. Dengan adanya implementasi langsung dari hasil FGD, pelaku UMKM akan lebih mudah melihat perubahan yang terjadi dalam kualitas hidup mereka, termasuk peningkatan motivasi dan penurunan tingkat kelelahan yang mereka alami. Implementasi ini juga memperlihatkan bahwa FGD bukan hanya sekadar kegiatan diskusi, tetapi juga sebuah proses yang dapat membawa perubahan nyata dalam cara pelaku UMKM mengelola usaha dan kehidupan mereka secara keseluruhan. Selain itu, dengan adanya tindak lanjut yang jelas, mereka dapat terus mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai dan membuat perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil FGD menjadi panduan yang sangat berharga untuk mendorong pelaku UMKM tetap bersemangat dan produktif dalam menjalankan usaha mereka.

Proses diskusi dalam FGD tidak hanya berfokus pada masalah yang ada, tetapi juga pada upaya mencari solusi bersama yang dapat memotivasi pelaku UMKM untuk lebih semangat dalam menjalankan usaha mereka. Ketika para peserta FGD mendengarkan pengalaman dari rekan-rekannya yang berhasil mengatasi tantangan serupa, mereka merasa lebih termotivasi dan optimis bahwa mereka juga bisa mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Mendengarkan cerita sukses dan tantangan yang dihadapi oleh pelaku UMKM lainnya sering kali memberi dorongan emosional yang besar, terutama ketika solusi yang ditemukan bisa diterapkan langsung dalam konteks usaha mereka. FGD juga menciptakan ruang yang aman dan mendukung, di mana setiap peserta merasa bebas untuk berbicara tanpa merasa takut akan penilaian negatif. Hal ini memungkinkan mereka untuk terbuka dan berbagi solusi yang tidak hanya berdampak positif pada diri mereka pribadi, tetapi juga bermanfaat bagi pelaku usaha lain yang turut serta dalam diskusi tersebut. Sebagai hasilnya, selain mendapatkan ide-ide baru untuk mengatasi kelelahan, para pelaku UMKM juga mengembangkan rasa percaya diri yang lebih besar dalam menghadapi berbagai rintangan bisnis. Dengan adanya peningkatan motivasi, mereka akan lebih bersemangat untuk menjalankan usaha mereka dengan cara yang lebih terencana dan terstruktur, sehingga dapat mengurangi perasaan kelelahan yang berlarut-larut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil kegiatan FGD dapat disimpulkan bahwa pelaku UMKM di Desa Tanjung Tambak dapat mengidentifikasi penyebab kelelahan dan menemukan solusi untuk meningkatkan motivasi kerja. Peran dukungan sosial, pengelolaan waktu, pelatihan keterampilan, serta penggunaan teknologi sangat penting untuk mengatasi kelelahan dan menjaga semangat pelaku usaha. Diharapkan dengan adanya FGD yang dilakukan secara berkelanjutan, pelaku UMKM dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja dalam menjalankan usahanya

## DAFTAR PUSTAKA

- Vijaya, D. Prameswari & Irwansyah, M. Rudi. (2017). Pengaruh modal psikologis, karakteristik wirausaha, modal usaha, dan strategi pemasaran terhadap perkembangan usaha UMKM di Kecamatan Buleleng tahun 2017. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. 5(1). 45-51
- Saleh, A. R., Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Stieama*. 11(21), 29-50
- Ardiansyah, F. R., & Soegoto, H. S. (2019). Pengaruh Promosi Dan Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan Produk Survei Pada Sentra Umkm Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.34010/jimm.v5i1.3750>
- Subandowo, M. (2009). Hubungan antara motivasi, sikap, dan kelelahan non-fisik dengan produktivitas kerja para pengusaha kecil di Jawa Timur, Indonesia. *Sosiohumanika: jurnal pendidikan sains sosial dan kemanusiaan*. 2 (2).297- 312
- Manggu, B., & Beni, S. (2021). Analisis Penerapan Segmentasi, Targeting, Positioning (Stp) Dan Promosi Pemasaran Sebagai Solusi Meningkatkan Perkembangan Umkm Kota Bengkayang. *Sebatik*, 25(1), 27–34. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i1.1146>
- Suhartik, A., & Nagel, F. J. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kewirausahaan Dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Usaha Umkm Makanan Minuman Di Surabaya. *Prosiding HUBISINTEK*, 1024–1043.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>