

Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

(1)*Wartono dan (2)Dewi Handayani Harahap

^{1,2}. Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
*Email: wartono.rosyadi@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to know the correlation between organizational commitment and job satisfaction. Research subject is employee who worked as employee of Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta some 50 people. Method of research is quantitative with population research. Data collection tool using Organizational Commitment Scale and Job Satisfaction Scale. Methods of data analysis in this study using a product moment correlation analysis techniques. The results showed a correlation value of $r_{xy} = 0,358$ with a significance level of $p = 0,000$ ($p < 0.01$). Value of $R^2 = 0,128$. This means that the effective amount of donations given organizational commitment in increasing job satisfaction variables of 12,8%. Most of the subject as many as 42% had job satisfaction in the middle category and 54% have organizational commitment in the high category. The results show that there is a very significant positive correlation between organizational commitment and job satisfaction. The more higher organizational commitment, the higher employee job satisfaction, where as the more lower organizational commitment, the lower employee job satisfaction.

Keyword: Job Satisfaction, Organization Commitment.

PENDAHULUAN

Predikat Yogyakarta sebagai kota pelajar membuat bukan hanya perusahaan bisnis dengan orientasi profit yang dihadapkan pada kompetensi. Tingginya persaingan organisasi yang memberikan layanan dalam bidang pendidikan tinggi baik Universitas, Sekolah Tinggi maupun Akademi Pendidikan di Yogyakarta membuat Universitas Proklamasi 45 membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mumpuni dan mampu berinovasi sehingga mampu menjawab kebutuhan pasar. Oleh karena itu Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta dituntut cepat tanggap terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan intern maupun ekstern sehingga organisasi harus memiliki keunggulan dalam bersaing.

Variabel penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola dan menjaga kelangsungan sumber daya manusia di organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut Kotler (Yuwono & Khajar, 2005) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan karyawan setelah membandingkan hasil kerja dengan harapan. Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan karyawan atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Foote & Li-Ping Tang (2008) dan Suastini (2011) menunjukkan bahwa diabaikannya kepuasan kerja

karyawan akan berdampak pada terganggunya performa kerja seperti kebosanan, malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi, dan perilaku kontra produktif. Hasil ini didukung pula oleh penelitian Ranz, Stueve & McQuiston (2001) bahwa kepuasan kerja berperan aktif dalam menciptakan iklim yang sehat dan positif dalam perusahaan dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif saat berpikir tentang tugas dan berperan aktif untuk menjadi bagian dalam aktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan berita pada harian Kedaulatan Rakyat pada tanggal 23 September 2020 bahwa sebanyak 98 dosen dan karyawan Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta melakukan aksi mogok kerja. Hal ini didorong oleh kekecewaan karyawan terhadap Yayasan Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta yang dinilai melakukan upaya intimidatif dalam penyelesaian dialog internal. Aksi mogok kerja tersebut merupakan implementasi mosi tidak percaya dan kritik atas ketidaktransparanan keuangan yang berbuntut pada pengurangan pegawai beralih terjadinya Covid 19. Akibatnya terdapat tidak kurang 1200 mahasiswa dari 5 fakultas dan 9 program studi terancam terbengkalai (Kedaulatan Rakyat, 2020).

Pernyataan ini didukung oleh hasil Angket Diagnosis Organisasi (ADO) yang didistribusikan kepada karyawan diketahui kepuasan kerja yang rendah khususnya pada aspek kepemimpinan, hubungan dan *reward*. Skor rata-rata terendah ditunjukkan pada aspek hubungan kerja baik atasan maupun rekan kerja, kepemimpinan atasan yang dianggap kurang mendukung penyelesaian tugas pekerjaan dan mekanisme pembantu dari organisasi. Devi & Rindu (2016) menyatakan bahwa beberapa hasil penelitian yang mengkaji masalah keterkaitan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasannya.

Nortcraft & Neale (2004) mengemukakan bahwa umumnya karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan upaya maksimal dalam melakukan tugasnya. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk mau bekerja keras untuk perusahaan, memiliki keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai perusahaan dan keinginan karyawan untuk terus mempertahankannya keanggotaannya dalam perusahaan.

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Blum (Anoraga, 2001) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan

(Robbins & Judge, 2009). Luthan (2006) menjelaskan bahwa lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu a). *Pay*/ Pembayaran; aspek ini terkait dengan pembayaran yang memadai dengan mempertimbangkan prinsip keadilan. Karyawan menerima penghargaan tentang yang telah dikerjakan seperti bonus tahunan dan *recognition* sehingga karyawan merasa terpuaskan dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. b). Promosi; kesempatan promosi terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh karyawan atas karir yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif timbul dari tersedianya kesempatan untuk naik jabatan, harapan pada promosi di masa depan dan masa lalu. c). Rekan kerja; hubungan dengan rekan kerja berkaitan dengan harmoni sosial dan respek. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan menemukan bahwa rekan kerja mudah bekerja sama dalam satu organisasi / pekerjaan. d). Kualitas supervisi; aspek ini berhubungan dengan bantuan teknis dan dukungan sosial. Kehadiran seorang *supervisor* yang kompeten mengambil peran penting dalam tercapainya kepuasan kerja karyawan. Seorang *supervisor* yang kompeten dapat memaksimalkan pengertian karyawan tentang operasional harian dan pengetahuan tentang tugas dan pekerjaan yang dijalankan setiap hari oleh bawahan. e). Pekerjaan itu sendiri; aspek ini berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan. Lingkungan kerja yang ideal, fasilitas yang memadai, waktu kerja yang proporsional dan prosedur terstandar dan jelas merupakan hal-hal yang mampu menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan bukan berasal dari beberapa indikator tersebut secara langsung, namun melalui persepsi karyawan atas hal-hal tersebut.

Mowday (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan individu yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan hasrat individu sebagai anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi dan mau ikut berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan sejauhmana seorang individu/karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Robbins & Judge (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu yang berpihak pada organisasi dan tujuannya serta memiliki niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Allen & Meyer (1990) menjelaskan model komitmen organisasi dalam tiga aspek utama yaitu a). *Affective commitment* (komitmen afektif); komitmen afektif meliputi keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. Komitmen afektif merupakan indikator kuatnya keinginan individu untuk terus bekerja pada suatu organisasi/ perusahaan. b). *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan); komitmen berkelanjutan merupakan komitmen individu yang berdasar pada pertimbangan tentang hal yang harus dikorbankan jika akan meninggalkan organisasi. Seorang individu sebagai karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus bertahan

dalam organisasi/ perusahaan karena individu tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi/ perusahaan tersebut. c). *Normative commitment* (komitmen normatif); komitmen normatif berhubungan dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab sebagai karyawan. Komitmen normatif diidentifikasi sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi untuk bertingkah laku sehingga memenuhi minat dan tujuan organisasi. Maka, tingkah laku karyawan didasari atas keyakinan tentang nilai-nilai serta berkaitan dengan masalah moral. Stum (Sopiah, 2008) menyebutkan sedikitnya lima faktor yang berpengaruh pada komitmen karyawan yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Mangkunegara (Hamid, 2014) mengemukakan ada delapan faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi yaitu: 1) Konflik kebutuhan personal; 2) Pembelajaran yang kurang; 3) Ketidakadilan; 4) Kompensasi yang tidak mencukupi; 5) Hubungan interpersonal yang buruk dengan lingkungan kerja; 6) Tidak ada perlindungan kerja; 7) Kurangnya keamanan kerja, 8) Tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir.

Kepuasan kerja dapat tercapai apabila salah satu prediktor yang penting pada karyawan yaitu komitmen organisasi dapat dimunculkan dalam setiap individu. Kreitner & Knicki (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Komitmen organisasional terpisah ke dalam tiga dimensi besar, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Karyawan yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi karyawan adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Syaharuddin (2016) mengemukakan bahwa komitmen sebagai kondisi psikologis dicirikan dengan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, dan sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* merupakan bagian dari desain penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara pemilihan subyek, pengumpulan data (kuisisioner dan wawancara). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive* sampling, kriteria pengambilan sampel yaitu karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner kepada responden. Model penskalaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan *model rating scale* dimana subjek diminta memilih salah satu dari alternatif-alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Pernyataan kuisisioner menggunakan skala ordinal dengan skala likert meliputi Sangat Setuju bernilai 5, Setuju bernilai 4, Netral bernilai 3, Tidak Setuju bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju bernilai 1. Teknik analisis data menggunakan analisis *product moment*. Sebelum melakukan analisis korelasi Pearson maka dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas melalui teknik statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* dan uji linieritas. Teknik reliabilitas menggunakan pendekatan konsistensi internal melalui *single trial administration* melalui formulasi *Alpha* dari Cronbach.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kategorisasi variabel kepuasan kerja menunjukkan 21 subjek (42%) memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang dan 29 subjek (58%) yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi. Kategorisasi variabel komitmen organisasi menunjukkan 13 subjek (26%) memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang dan sisanya yaitu sebanyak 37 subjek (54%) memiliki komitmen organisasi pada kategori tinggi. Pengujian normalitas menggunakan teknik statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* dari program SPSS 16.0 *for Windows*. Hasil uji normalitas masing-masing variabel menunjukkan nilai *sig.* untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 0,087 dan 0,280. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut menunjukkan $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mengikuti sebaran data yang normal. Dengan demikian, syarat normalitas telah terpenuhi. Hasil uji linearitas variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperoleh nilai *F* pada *from Linierity* = 6.094 dengan *sig. (p)* = 0,019. Oleh karena nilai signifikansi (*p*) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hubungan yang linear. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *product*

moment dari *Pearson* diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,358$ dengan nilai signifikansi 0,005 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Trianingsih (2004) mengemukakan bahwa komitmen kerja muncul apabila harapan karyawan bekerja dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi. Kondisi terpenuhinya harapan karyawan selanjutnya akan membentuk kepuasan karyawan dalam bekerja. Teresa & Evenia (2017) mengemukakan bahwa karyawan yang bergabung dalam organisasi memiliki keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman yang membentuk harapan kerja bagi karyawan terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Seorang karyawan akan mampu bekerja dan berprestasi dengan baik apabila memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga muncul kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Amilin & Dewi (2008) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Teresia & Evenia (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya Widagdo, Handaru, Pangeran (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi perlu dimiliki agar pekerjaan berhasil dan memberikan kepuasan sendiri yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Di samping itu, dengan memiliki komitmen lalu terbentuk suatu harapan dalam diri karyawan tersebut dan karyawan akan berusaha keras untuk memenuhinya. Secara empiris komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 12,8% terhadap kepuasan kerja karyawan. Presentasi koefisien determinan sebesar 12,8% menunjukkan bahwa terdapat 87,2% variabel atau faktor-faktor lain di luar komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Mangkunegara, 2002) yaitu: (1) Faktor karyawan yang meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. (2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan.

Kelemahan dalam penelitian ini terletak dalam penentuan jumlah sampel dan pendekatan awal. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dengan sekaligus saat pengambilan data yaitu untuk ujicoba dan penelitian. Pengambilan sampel semacam ini beresiko dan dikhawatirkan bahwa jumlah yang diambil tidak cukup

merepresentasikan populasi sehingga berakibat pula pada keterbatasan wilayah generalisasi penelitian. Kelemahan kedua adalah kategorisasi yang dilakukan peneliti adalah kategorisasi tiga jenjang interval sehingga pembaca tidak memperoleh informasi yang lengkap tentang kategorisasi dengan jenjang interval yang lebih luas. Kelemahan ketiga adalah bahwa proses pengambilan data secara kualitatif sebagai penggali permasalahan penelitian hanya dilakukan satu kali. Proses pendekatan kualitatif yang hanya wawancara tanpa adanya observasi dan hanya dilakukan satu kali dianggap kurang dapat menggali dengan baik fenomena nyata permasalahan yang ada di lapangan. Selain itu proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan *guide* wawancara dengan standar teoritis.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian dapat disimpulkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 12,8% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 87,2% merupakan sumbangan dari variabel-variabel lain di luar komitmen organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja adalah faktor intrinsik atau faktor dalam diri individu yang meliputi faktor fisik, faktor psikologi, pendidikan, pengalaman kerja dan sikap kerja. Faktor ekstrinsik atau faktor diluar diri individu meliputi interaksi kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan pangkat. Hasil kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan 21 subjek (42%) memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang dan 29 subjek (58%) yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi. Sementara itu kategorisasi komitmen organisasi menunjukkan 13 subjek (26%) memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang dan sisanya yaitu sebanyak 37 subjek (54%) memiliki komitmen organisasi pada kategori tinggi.

Peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis disarankan menggunakan variabel lain yang lebih spesifik seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, minat, interaksi sosial, kesehatan dan keselamatan kerja dan sikap kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan efektif variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara empirik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu kepada organisasi disarankan untuk meningkatkan internalisasi visi, misi dan tujuan organisasi pada diri karyawan dan peran serta karyawan dalam kebijakan-kebijakan organisasi sebagai usaha untuk membangun komitmen organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-8.
- Amylin., & Dewi, R. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *JAIL*, 12(1), 13-24.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Foote, D. A., & Li-Ping Tang, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in selfdirected teams?", *Management Decision*, 46(6) 933 – 947.
- Griffin, R.W. (2004). "*Management*, 7th edition". Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen SDM perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P & Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Teresa, R. & Evenia, B. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Karya Taruna Teknik. *Prociding Working Papers Series in Manajement*, 9.
- Trianingsih, S. (2004). Motivasi sebagai moderating variabel dalam hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja (studi empiris pada akuntan pendidik di Surabaya). *Jurnal Maksi*, 4(1).
- Widagdo, H., Handaru, A. W., & Pangeran, A. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi erhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta. *Jurnal Riset manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 136-150.
- Yuwono., & Khajar. (2005). Analisa beberapa faktor yang mempunyai kepuasan kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia*, 1(1), 75-89.