

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Organisasi merupakan suatu wadah yang berisi sekumpulan orang-orang, yang bekerja dan berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah organisasi apapun bentuknya sama-sama ingin mencapai satu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien. Untuk menjalankan roda suatu organisasi, keberadaan sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting.

Keberadaan sumber daya manusia atau tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan). Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Ini artinya organisasi harus memperbaiki kinerja organisasinya melalui perbaikan kinerja pegawainya. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Menurut Paul F. Buller dalam Malayu SP

Hasibuan (2003:31) dikatakan bahwa “Kesuksesan organisasi dapat dilihat melalui *partnership* atau hubungan yang baik antara sumberdaya manusia dan perencanaan strategis yang dilakukan oleh organisasi”. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi integrasi antara perencanaan strategis dan sumberdaya manusia dalam organisasi yang salah satunya adalah lingkungan (*environment*).

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai visi dan misi serta tujuan yang berbeda dari lembaga lainnya. Adapun visi dan misi serta tujuan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sebagai berikut:

#### Visi

Terwujud Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA yang Profesional, Bermartabat dan Berwawasan Global (visi ideal).

Pada tahun 2017 menjadi Pusat Pengembangan Penataran yang unggul dan Kompetitif dalam meningkatkan Profesionalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA yang bermartabat untuk mencapai Pendidikan yang berkualitas. (Visi Antara).

#### Misi

Mengembangkan model diklat guru IPA,

- 1) Pengembangan model-model diklat berbasis Riset dan Kepakaran bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- 2) Pengembangan Bahan dan Media Diklat Berbasis Riset dan Kepakaran bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA.
- 3) Penyelenggaraan layanan diklat secara prima bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA.
- 4) Sosialisasi Produk-produk inovasi Pendidikan IPA melalui Forum Nasional dan Internasional.

- 5) Pengembangan Jejaring Kerja dalam upaya peningkatan profesionalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA secara Nasional dan Internasional.
- 6) Pengembangan kualitas dan Kuantitas SDM PPPPTK IPA.
- 7) Peningkatan sarana dan prasarana PPPPTK IPA
- 8) Pelaksanaan dalam Ketatausahaan dan Rumah tangga Lembaga.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sebagai unit pelaksana teknis pada Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan program diklat bagi pendidik dan tenaga kependidikan dengan tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sudah seharusnya mengedepankan pengelolaan sumber daya manusia manusia yang berkualitas. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi ini yaitu melalui kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu hal yang dapat mengembangkan lingkungan kerja melalui peningkatan partisipasi kerja pegawai. Dalam kualitas kehidupan kerja, organisasi dapat mengatur lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai. Menurut Davis dan Newstom dalam Faozan

(2006:18) disebutkan bahwa: “Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi orang-orang dan juga produksi”.

Tujuan jauh yang ingin dicapai organisasi dalam kualitas kehidupan kerja adalah agar para pegawai selalu memiliki motivasi untuk bekerja, dan juga agar para pegawai memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Yang intinya adalah bahwa pegawai adalah sumber daya manusia yang bukan sekedar digunakan tetapi harus dikembangkan. Karena itu, kondisi kerja hendaknya memberikan respons psikologis positif, tidak memupuk stres atau kejenuhan. Pekerjaan harus mendukung pengembangan aspek-aspek sosial pegawai. Memanusiakan pegawai berarti menciptakan kesesuaian antara aspek manusia, pekerjaan, teknologi dan lingkungan.

Organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas yang efektif dan efisien perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan manusia termasuk di dalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja dan berusaha. Dengan adanya sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi, maka secara bertahap akan terjadi upaya-upaya dalam peningkatan perbaikan kehidupan. Dalam kualitas kehidupan kerja harus dilakukan seoptimal mungkin sehingga dapat memberikan rangsangan kepada para pegawai untuk berkarya

dan berkreasi secara lebih baik. Davis dan Newstom dalam Faozan (2006:20) mengemukakan pandangannya bahwa:

Kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang luas dari pegawai dan kebutuhan mereka yang lebih pokok. Pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan keterampilan pegawai dan menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan. Gagasannya adalah bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan, bukan sekedar digunakan.

Kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena pegawai yang memiliki kepuasan bekerja akan bekerja secara optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang optimal pula. Artinya bahwa kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja memiliki keterkaitan. Oleh karena itu dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi, yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai baik secara pribadi ataupun organisasi harus ditingkatkan dan menjadi penting untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi.

Penciptaan kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan upaya ke arah memanusiakan lingkungan kerja. Upaya ini mencoba untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi para pegawai disamping kebutuhan dasarnya. Pada umumnya pegawai memiliki lebih dari satu kebutuhan. Kebutuhan ini dapat dikelompokkan dalam dua bagian yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan yang kompleks atau luas. Menerapkan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan penghasilan pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang kompleks dan luas. Oleh karena itu upaya-upaya untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif di

lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas, yang akhirnya dapat memberikan kepuasan bagi para pegawai.

Kualitas kehidupan kerja dapat dibangun dengan berbagai praktik pengelolaan yang memberikan kesempatan pengembangan secara adil bagi setiap individu yang bekerja. Pada prinsipnya kualitas kehidupan kerja perlu diciptakan oleh organisasi untuk memberikan keseimbangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program kualitas kehidupan kerja ini dilakukan karena beberapa alasan yaitu organisasi memiliki tujuan untuk memikat, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai harapan. Setiap pegawai pada dasarnya mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, dan sebaliknya organisasi juga mengharapkan pegawainya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut motivasi.

Penciptaan kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan upaya ke arah memanusiakan lingkungan kerja. Upaya ini mencoba untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi para pegawai disamping kebutuhan dasarnya. Pada umumnya pegawai memiliki lebih dari satu kebutuhan. Kebutuhan ini dapat dikelompokkan dalam dua bagian yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan yang kompleks atau luas. Menerapkan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan penghasilan pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang kompleks dan luas. Oleh karena itu upaya-upaya untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif di



lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas, yang akhirnya dapat memberikan kepuasan bagi para pegawai. Pemenuhan kebutuhan yang tidak tercapai dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Miftah Toha (1993:209) : "Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi berkurangnya suatu motivasi adalah manakala tidak tercapainya suatu kepuasan akan kebutuhan, terhalangnya kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, dan lain-lain".

Peningkatan kehidupan kerja di dalam lingkungan organisasi ini seyogianya harus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Gleitman dan Reber dalam Saeful Umar (2005:1) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah keadaan internal organisme baik itu manusia ataupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian, motivasi berarti pemasok daya (*energezer*) untuk bertindak laku terarah".

Sedangkan Mitchell (1982) yang diterjemahkan oleh Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa "motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu".

Motivasi dapat mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapainya keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, akan merangsang setiap pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Antusiasme dan kerja keras sebagai perwujudan dari motivasi yang tinggi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:95-96) diwujudkan dalam kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab yang dilakukan melalui prestasi kerja.

Dengan adanya motivasi kerja pegawai, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menjadi lebih bermakna bagi dirinya dan bagi organisasi. Tugas dari organisasi dalam memaksimalkan motivasi kerja pegawai adalah dengan menyediakan segala keinginan dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian maka pencapaian motivasi pegawai akan lebih terlihat.

Dengan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan pekerjaan maka peningkatan motivasi kerja pegawai bisa dioptimalkan. Dalam kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja adalah bahwa kualitas kehidupan kerja ditujukan pada pemberian kebebasan kepada pegawai untuk menjalankan pekerjaan tanpa adanya pengkhususan yang mana dengan ini maka pegawai akan lebih bebas berkreasi dan bertanggung jawab atas karyanya, sehingga ia dapat mengoptimalkan kinerjanya pada organisasi. Dalam rangka membentuk motivasi kerja yang lebih baik diupayakan membentuk suatu wahana yang efektif untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja harus dikelola dan diarahkan dengan baik agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang lebih baik.



Oleh sebab itu, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Perumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Perumusan masalah yang dimaksud adalah untuk menentukan batasan masalah sehingga mempunyai kejelasan masalah yang dibahas.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka masalah yang hendak diteliti yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Secara rinci rumusan masalah yang dikemukakan penulis adalah:

1. Bagaimanakah gambaran kualitas kehidupan kerja di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?
3. Seberapa besarkah kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini dirumuskan kedalam dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

#### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh data dan mengetahui gambaran tentang kualitas kehidupan kerja di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
2. Untuk memperoleh data dan mengetahui gambaran tentang motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh penulis dari penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini akan memberikan pengalaman yang berharga dan menambah wawasan keilmuan penulis.
2. Bagi para pegawai diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan bekerja lebih baik dan menyadari betapa pentingnya kinerja mereka bagi organisasi.
3. Bagi lembaga atau organisasi, penelitian ini dapat memberikan gambaran dan manfaat mengenai pentingnya kualitas kehidupan kerja, yaitu agar menumbuhkan kesadaran dan untuk lebih peduli kepada pegawai bahwa betapa pentingnya profesionalisme kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Serta dapat memberikan gambaran tentang motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

#### **E. ASUMSI**

Asumsi adalah titik tolak pemikiran dalam rangka pemecahan masalah yang kebenarannya diterima oleh penulis. Hal ini serupa dengan yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998:107), bahwa: ” Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik ”.

Adapun yang menjadi anggapan dasar atau titik tolak pemikiran penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai merupakan bagian dari komponen organisasi yang menunjang pelaksanaan aktivitas organisasi.
2. Kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang manusiawi.
3. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan setiap individu mampu mengaktualisasikan diri pada pekerjaannya.
4. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana anggota suatu organisasi mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui organisasi.
5. Motivasi kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki setiap pegawai agar pegawai bekerja lebih optimal.
6. Motivasi kerja yang ditampilkan akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga memungkinkan organisasi memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat ataupun kepada pihak yang membutuhkan.
7. Motivasi kerja dapat dicapai salah satunya dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif.

## **F. HIPOTESIS**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998:67) yang mengemukakan bahwa:

“Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Atas dasar pendapat tersebut, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

**“TERDAPAT KONTRIBUSI YANG SIGNIFIKAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI”**

#### **G. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. (Sugiono, 2001:1). Menurut Jujun S Suriasumantri (Sugiono 2001:1) metode keilmuan ini merupakan gabungan antara pendekatan rasional dan empiris. Pendekatan rasional memberikan kerangka berpikir yang koheren dan logis. Sedangkan pendekatan empiris memberikan kerangka pengujian dalam memastikan suatu kebenaran.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yaitu mengenai kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang dengan berlangsung, maka metode yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang oleh studi kepustakaan. Sukardi

(2003:157) mengemukakan bahwa "Metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat". Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggunakan data berupa angka dan perhitungan statistik. Sedangkan studi kepustakaan merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi (keterangan) mengenai segala sesuatu yang sejalan dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis, hal ini dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998:61) bahwa:

Penyelidikan bibliografis tidak dapat diabaikan sebab disinilah penyelidik berusaha menemukan keterangan mengenai segala sesuatu yang relevan dengan masalah, yakni teori yang dipakainya, pendapat para ahli mengenai aspek-aspek itu, penyelidikan yang sedang berjalan atau masalah yang disarankan para ahli.

Dengan melakukan studi ini, penulis mencoba mencari landasan-landasan berfikir dalam memecahkan masalah yang sedang diteliti ini.

## **H. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti dalam melaksanakan penelitian. Adapun lokasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah



di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA, yang berada di Jl. Diponegoro No. 12 Bandung.

## **2. Populasi**

Populasi dalam penelitian adalah sekelompok objek atau subjek yang dapat dijadikan sumber data dalam penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Hadari Nawawi, 1983:141 (dalam Magono, 1996: 118) yang menyatakan bahwa: “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa: “populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung yang berjumlah 174 orang.

## **3. Sampel**

Menurut Arikunto (Akdon dan Hadi, 2005:98) pengertian sampel adalah “Bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi”. Sugiyono (2008:91) menyatakan “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 65 orang.

