

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Pada konteks dinamika bisnis yang semakin kompetitif, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi faktor kritis dalam mencapai keberlanjutan organisasi. Kualitas SDM tidak hanya menentukan kinerja perusahaan, tetapi juga memengaruhi daya saing organisasi di tengah persaingan global (Wesmi et al., 2024). Pengelolaan SDM yang efektif, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karyawan, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Sejalan dengan hal tersebut, Erliyanti & Yurmaini (2021) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengoptimalkan potensi karyawan melalui kebijakan yang tepat, seperti pemberian insentif dan penugasan yang sesuai dengan kompetensi. Dengan demikian, manajemen SDM yang unggul tidak hanya memastikan pemenuhan kebutuhan operasional, tetapi juga membangun fondasi untuk mempertahankan talenta terbaik (Jannani et al., 2024).

Intention to Stay, atau niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, merupakan indikator penting yang mencerminkan tingkat loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan (Luna-Arocas & Danvila-del-Valle, 2022). Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan persepsi terhadap stabilitas pekerjaan turut memengaruhi niat ini (Qian & Balwi, 2024). Menurut Saraswati et al. (2023), *Intention to Stay* sering kali menjadi ukuran keberhasilan manajemen SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan. Lebih lanjut, Adhanissa & Saragih (2024) menyatakan bahwa memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Intention to Stay* merupakan langkah strategis untuk meminimalkan turnover dan mempertahankan karyawan berkompentensi tinggi. Menurut Nurhalizah et al. (2024) dalam konteks organisasi modern, memastikan *Intention to Stay* karyawan yang tinggi dapat mendukung terciptanya stabilitas operasional serta peningkatan

produktivitas dan inovasi. Dengan demikian, *Intention to Stay* tidak hanya berkaitan dengan kepuasan individu, tetapi juga memiliki implikasi jangka panjang terhadap stabilitas dan kinerja organisasi.

Budaya organisasi, sebagai sistem nilai dan norma yang mengatur perilaku karyawan, memainkan peran sentral dalam membentuk identitas kolektif dan arah strategis organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, rasa memiliki, dan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Menurut Tadesse Bogale & Debela (2024), budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai pribadi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat komitmen karyawan untuk tetap bertahan. Selain itu, budaya yang inklusif dan adaptif mampu mendorong kolaborasi dan mengurangi konflik di tempat kerja tim (Muis et al., 2018). Sebaliknya, budaya yang kaku dan tidak responsif dapat memicu ketidakpuasan dan meningkatkan risiko *turnover*. Menurut Meutia & Husada (2019) budaya organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga menjadi elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* juga memiliki pengaruh terhadap *Intention to Stay*.

Work-life balance, atau keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin diakui sebagai faktor kunci dalam mempertahankan karyawan di era modern. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kedua aspek ini cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan yang lebih tinggi. Menurut Dafrayu & Lahat (2024), organisasi yang mendukung *Work-Life Balance* melalui kebijakan fleksibel dan dukungan untuk kebutuhan pribadi karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat menyebabkan *burnout* dan *turnover*, yang pada akhirnya merugikan organisasi (Lusiana et al., 2024). Dengan demikian, *Work-Life Balance* tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan produktivitas organisasi (Faeni et al., 2021).

Pada penelitian ini kepuasan kerja merupakan faktor yang memediasi pengaruh budaya organisasi dan *Work-Life Balance* dengan *Intention to Stay*. Karyawan yang

merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi gaji, lingkungan kerja, maupun hubungan interpersonal, cenderung lebih berkomitmen untuk tetap bekerja di organisasi (Bagus Swastasi & Sartika, 2021). Menurut Suhardiman & Saragih (2022), kepuasan Kerja berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh budaya organisasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang positif dan *Work-Life Balance* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan Kerja tidak hanya menjadi hasil dari kebijakan organisasi yang efektif, tetapi juga sebagai mekanisme yang memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Budaya organisasi dan *Work-Life Balance* saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan *Intention to Stay*. Budaya yang menghargai kontribusi karyawan dan mendukung pengembangan profesional dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan (Naini & Riyanto, 2023). Sementara itu, *Work-Life Balance* yang baik memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kondisi yang ideal untuk mempertahankan karyawan berkompentensi tinggi. Menurut Rodhiya et al. (2024), kepuasan Kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh budaya organisasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*. Dengan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan profesional dan personal, organisasi dapat membangun loyalitas karyawan yang berkelanjutan.

Pentingnya budaya organisasi dan *Work-Life Balance* dalam memengaruhi *Intention to Stay* tidak dapat diabaikan. Budaya yang adaptif dan inklusif dapat menciptakan rasa aman dan mendorong kolaborasi, sementara *Work-Life Balance* yang baik memastikan kesejahteraan karyawan. Kedua faktor ini, ketika dikelola dengan baik, dapat mengurangi risiko *turnover* dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, kepuasan Kerja yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat niat karyawan untuk tetap bertahan. Dalam konteks ini, organisasi yang mampu mengintegrasikan budaya positif dan kebijakan *Work-Life*

Balance yang fleksibel akan efektif mempertahankan talenta terbaik dan mencapai tujuan strategis jangka panjang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto & Pratama, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi *Intention to Stay*, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri et al., (2024), menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, sehingga secara konseptual menunjukkan bahwa kondisi *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan *Intention to Stay*. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa *Work-Life Balance* dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong *Intention to Stay*.

Namun, penelitian lain memberikan hasil yang berbeda. Studi oleh Astuti et al. (2023) menemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan bertahan karyawan, tetapi tidak memberikan pengaruh signifikan apabila melalui kepuasan, penelitian oleh Amiruddin & Herachwati (2020) dalam kajiannya yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berdampak signifikan terhadap keinginan bertahan karyawan.

Adanya perbedaan temuan ini menciptakan inkonsistensi dalam literatur, yang menjadi celah penelitian (*research gap*) untuk dikaji lebih lanjut. Salah satu kemungkinan penyebab inkonsistensi ini adalah perbedaan dalam konteks organisasi, sektor industri, atau demografi karyawan yang diteliti. Misalnya, budaya organisasi yang khas di PT. Admira mungkin memiliki karakteristik unik yang belum dieksplorasi pada penelitian sebelumnya, sehingga hasilnya dapat berbeda dengan konteks penelitian lain.

Secara keseluruhan, kombinasi budaya organisasi yang positif dan *Work-Life Balance* yang baik memberikan dampak signifikan terhadap *Intention to Stay* melalui peningkatan kepuasan Kerja. Budaya organisasi yang menghargai kontribusi karyawan dan mendukung pengembangan profesional menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung (Ari Kuncoro Bagus Tawakal & M. Sihab Ridwan, 2024). Sementara itu, *Work-Life Balance* yang baik memastikan bahwa karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Apriyanti et al., 2023). Kepuasan Kerja sebagai mediator, memperkuat hubungan antara kedua faktor ini dengan *Intention to Stay* (Priska Lydia, 2024). Dengan demikian, organisasi yang mampu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan profesional dan personal karyawan akan lebih mampu untuk mempertahankan loyalitas dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan stabilitas operasional (Wardana et al., 2020).

PT Alam Damai Mitra Raya atau disingkat Admira adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi kayu lapis. Sebagai salah satu jenis perusahaan industri, PT Admira memanfaatkan mesin, peralatan, tenaga kerja, dan fasilitas pengolahan untuk menghasilkan barang setengah jadi atau barang jadi, sekaligus meningkatkan nilai guna dari bahan baku. Proses manufaktur ini mencakup kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi produk jadi, baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar dengan menggunakan teknologi tinggi. Istilah manufaktur umumnya digunakan dalam dunia industri untuk menggambarkan proses transformasi bahan mentah menjadi produk bernilai lebih tinggi (Supriyanto, 2020).

Tabel 1.1 Jumlah Total Karyawan PT Admira Tahun 2021-2024

No.	Tahun	Jumlah	Masuk	Keluar
1.	2021	298	0	0
2.	2022	294	2	6
3.	2023	293	3	4
4.	2024	287	0	6

Sumber: Data Perusahaan, Februari 2025

Tabel di atas menunjukkan pergerakan jumlah total karyawan yang ada di PT Admira selama periode 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021, jumlah karyawan tercatat sebanyak 298 orang tanpa adanya perubahan, baik dari segi karyawan yang masuk maupun yang keluar. Memasuki tahun 2022, terjadi penambahan sebanyak

2 karyawan dan pengurangan sebanyak 6 karyawan, sehingga jumlah total karyawan menurun menjadi 294 orang. Pada tahun 2023, terdapat 3 karyawan baru yang masuk dan 4 karyawan yang keluar, sehingga total karyawan menjadi 293 orang. Di tahun 2024, tidak terdapat penambahan karyawan, namun 6 karyawan keluar, yang menyebabkan jumlah karyawan kembali menurun menjadi 287 orang. Data mengenai karyawan yang masuk maupun keluar pada tahun 2025 masih belum terekapitulasi, karena penelitian dilaksanakan pada awal tahun, tepatnya pada bulan februari 2025.

Perbandingan antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar selama periode tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan jumlah tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa dalam tiga tahun berturut-turut, jumlah karyawan yang keluar selalu lebih banyak atau sama dengan yang masuk. Meskipun perusahaan telah melakukan rekrutmen, namun tidak mampu menutupi jumlah karyawan yang keluar. Fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan, yang dapat berdampak pada stabilitas dan kontinuitas operasional perusahaan dalam jangka panjang. Fenomena tersebut menjadi dasar penting dalam penelitian ini untuk mengkaji *Intention to Stay*, yaitu niat karyawan yang masih bekerja untuk tetap bertahan di PT Admira. Pengukuran *intention to stay* dilakukan sebagai bentuk evaluasi awal terhadap potensi retensi, sehingga perusahaan dapat mengetahui kecenderungan niat bertahan karyawan serta menyusun strategi pencegahan agar angka karyawan keluar tidak meningkat di masa mendatang.

Budaya organisasi dalam konteks PT Admira terlihat belum sepenuhnya mampu menciptakan iklim kerja yang ideal. Walaupun perusahaan telah melakukan upaya untuk membangun budaya yang mendukung, masih terdapat praktik organisasi yang menunjukkan belum optimalnya penerapan nilai dan norma kerja. Di antaranya budaya kerja di PT Admira yang menekankan ketepatan waktu dan pencapaian hasil sebagai bagian dari standar perusahaan. Dalam praktiknya, sebagian karyawan terkadang diharuskan bekerja lembur untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu. Namun, kontribusi kerja tambahan tersebut belum selalu diimbangi dengan sistem penghargaan dan promosi yang dinilai konsisten

dan adil. Hal ini tercermin dari adanya persepsi ketidakadilan dalam proses promosi, serta ketidakjelasan penghargaan berdasarkan peran dan tanggung jawab karyawan, seperti penyamaan upah antara operator mesin dan karyawan non-teknis. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang berkembang belum sepenuhnya memperkuat rasa keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi yang kurang optimal dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, sehingga karyawan mempertimbangkan kembali niat mereka untuk bertahan di perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan yang masih bertahan di PT Admira, terlihat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja. Meskipun menghadapi tingginya beban kerja dan kurangnya fleksibilitas waktu kerja, sebagian karyawan tetap bertahan karena merasa pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan dan minat yang dimiliki. Adanya masalah lain yang ditemukan adalah kurangnya penghargaan terhadap kinerja karyawan, serta ketidakadilan dalam sistem promosi. Hal-hal tersebut belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka, yang dapat berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau mencari peluang di luar perusahaan.

Dari sisi *work-life balance*, fenomena yang muncul adalah adanya ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja pada divisi tertentu yang relatif cukup tinggi serta perbedaan pola kerja antarbagian, khususnya antara karyawan produksi dan nonproduksi, menjadi salah satu pemicu kondisi tersebut. Kurangnya fleksibilitas waktu yang disebabkan oleh jam lembur seringkali membuat sebagian karyawan kesulitan menjaga keseimbangan. Walaupun mereka masih dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, aktivitas pekerjaan terkadang mengganggu kehidupan sosial maupun keluarga. Ketidakseimbangan ini dapat menurunkan kesejahteraan karyawan, memicu rasa lelah secara emosional, dan pada akhirnya melemahkan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Fenomena pada penelitian ini diperkuat melalui hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan. Pada aspek Budaya Organisasi, wawancara didukung dengan pertanyaan “Apakah pimpinan perusahaan memberikan contoh yang baik dalam menjalankan nilai-nilai organisasi?” Hasil

wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pimpinan telah memberikan contoh yang cukup baik dalam menjalankan nilai-nilai organisasi. Responden menilai pimpinan sudah seharusnya menjadi teladan bagi karyawan demi tercapainya tujuan bersama, serta melibatkan karyawan dengan meminta masukan dalam perencanaan kerja produksi agar proses produksi tetap berjalan lancar dan kualitas hasil kerja terjaga. Namun pada kondisi tertentu, responden juga menyampaikan bahwa perusahaan cenderung berorientasi pada target dan mengutamakan hasil kerja, sehingga karyawan dituntut bekerja lebih optimal untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan budaya kerja yang fokus pada produktivitas dan output perusahaan.

Selanjutnya, pada aspek *Work-Life Balance*, wawancara didukung dengan pertanyaan “Apakah pekerjaan sering mengganggu waktu istirahat atau kegiatan pribadi Anda?”. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa dalam kondisi tertentu karyawan harus melakukan lembur, terutama ketika produksi sedang meningkat atau mendekati tenggat waktu, sehingga berpotensi mengurangi waktu istirahat dan mengganggu aktivitas pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, terutama pada saat beban kerja meningkat.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sehingga karyawan merasa lebih puas dalam bekerja (Naini & Riyanto, 2023). Selain itu, *work-life balance* yang baik membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya turut meningkatkan kepuasan kerja (Apriyanti et al., 2023). Kepuasan kerja tersebut kemudian membuat karyawan menilai pekerjaannya secara lebih positif dan merasa nyaman untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga mendorong munculnya *intention to stay* (Suhardiman & Saragih, 2022). Hal ini juga sejalan dengan Rodhiya et al. (2024) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi dan *work-life balance* berkontribusi pada meningkatnya niat karyawan untuk bertahan lebih lama.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan *work-life balance* tidak serta merta membuat karyawan ingin bertahan secara langsung, melainkan keduanya terlebih dahulu membentuk kepuasan kerja yang kemudian berlanjut pada terciptanya *intention to stay*. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipilih sebagai variabel mediasi karena dapat menggambarkan mekanisme hubungan antarvariabel secara lebih jelas, sebagaimana didukung oleh Suhardiman & Saragih (2022) serta Rodhiya et al. (2024)

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga masih menjadi tantangan yang signifikan bagi sebagian besar karyawan. Meskipun karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan masih memiliki waktu luang, pekerjaan yang menuntut kadang-kadang mengganggu kehidupan sosial dan keluarga mereka. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan ini menunjukkan bahwa meskipun upaya perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan sudah ada, penerapannya masih belum optimal dan berpotensi mengurangi kepuasan kerja dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan dan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperbaiki beberapa aspek, terutama dalam hal penghargaan atas kinerja karyawan serta keadilan dalam pemberian penghargaan berdasarkan peran dan tanggung jawab serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memahami hubungan ini secara lebih mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan fenomena yang ada pada objek penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan *work-life balance* terhadap *Intention to Stay*. Selain itu, dengan adanya riset gap peneliti mengangkat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjawab ketidakkonsistensi hasil penelitian *work-life balance* terhadap *Intention to Stay*. Maka dari itu, berdasarkan fenomena dan riset gap tersebut peneliti mengangkat sebuah judul yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap *Intention to Stay* Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, Kepuasan kerja dan *Intention to Stay* pada Karyawan PT. Admira ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* ?
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* ?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay*?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ?
6. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ?
7. Apakah Kepuasan kerja memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to Stay* ?
8. Apakah Kepuasan kerja memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* ?

1.3. Tujuan

1. Untuk mendeskripsikan Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, *Intention to Stay* dan Kepuasan kerja pada Karyawan PT. Admira
2. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to Stay*
3. Untuk menganalisis Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*
4. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Intention to Stay*
5. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja
6. Untuk menganalisis Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis Kepuasan kerja dalam memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to Stay*

8. Untuk menganalisis Kepuasan kerja dalam memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber dan bahan referensi dan pengembangan penelitian selanjutnya terutama di bidang sumber daya manusia. Khususnya dalam melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Intention to Stay* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. Alam Damai Mitra Raya (Admira) dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan *Intention to Stay* karyawan.

