

## **DETERMINAN FAKTOR LOYALITAS KARYAWAN PT. BUMI KONAWE MINERINA**

**ALYCIA GRACE TONDATUAN**

PT. Bumi Konawe Minerina

[Gracealycia96@gmail.com](mailto:Gracealycia96@gmail.com)

**NURMIATI**

Faculty of Economic, Patria Artha University

[nurmiati@patria-artha.ac.id](mailto:nurmiati@patria-artha.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the impact of effective communication, work environment, and job satisfaction on employee loyalty in the mining industry, with a case study at PT. Bumi Konawe Minerina. The mining industry faces significant challenges in maintaining employee loyalty, which can be influenced by communication factors, work environment, and job satisfaction. This research employs a quantitative method using a survey approach targeting employees. The analysis results indicate that effective communication, a conducive work environment, and job satisfaction significantly contribute to increased employee loyalty. These findings provide recommendations for companies in designing strategies to enhance employee loyalty through more open communication, a supportive work environment, and better employee welfare policies.*

**Keywords: Employee Loyalty, Effective Communication, Work Environment, Job Satisfaction, Mining Industry**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri pertambangan, dengan studi kasus di PT. Bumi Konawe Minerina. Industri pertambangan memiliki tantangan tinggi dalam mempertahankan loyalitas karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui komunikasi yang lebih terbuka, lingkungan kerja yang mendukung, serta kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

**Kata kunci:** Loyalitas Karyawan, Komunikasi Efektif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Industri Pertambangan

## PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan, terutama di industri yang penuh tantangan dan kompetitif seperti industri pertambangan (Wibowo et al., 2022). Industri pertambangan, dengan segala kompleksitas dan risikonya, sangat bergantung pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Namun, di tengah dinamika yang terus berkembang, baik dari sisi teknologi, kebijakan pemerintah, maupun perubahan sosial, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan (Sutoro, 2024). Pada industri pertambangan, masalah ketahanan dan pengelolaan karyawan seringkali menjadi isu utama yang mempengaruhi produktivitas dan

stabilitas perusahaan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan menciptakan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan (Febyolla, 2024).

Komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam menciptakan hubungan yang harmonis di antara seluruh elemen dalam perusahaan (Ayu & Helmy, 2023). Di industri pertambangan, di mana pekerjaan sering kali terisolasi di lokasi yang jauh dari pusat kota dan membutuhkan koordinasi yang erat antar berbagai divisi, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpahaman,

kesalahan operasional, dan ketidakpuasan karyawan (Ritonga et al., 2024). Karyawan merasa terisolasi dan tidak memiliki saluran komunikasi yang memadai dengan manajemen, yang menyebabkan penurunan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan (Tauhid & Hasbiyah, 2024).

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Lingkungan yang sehat dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Panggabean & Satwika, 2024). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari faktor fisik seperti fasilitas yang memadai, hingga aspek psikologis, seperti rasa aman dan dukungan sosial antar sesama karyawan (Febyolla, 2024). Karyawan yang

bekerja di lingkungan yang kurang mendukung secara fisik dan mental cenderung mengalami tingkat stres yang tinggi dan berkurangnya kepuasan kerja. Sebaliknya, perusahaan yang memperhatikan aspek lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas maupun budaya kerja yang positif, dapat mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan lebih setia pada perusahaan (Fathurahman, 2022).

Kepuasan kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan lebih cenderung untuk bertahan dan berkomitmen pada perusahaan (Mohamad Januar Bagus Indranata & Siti Safaria, 2023). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji yang kompetitif, pengakuan atas kinerja, peluang

untuk berkembang, serta hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja (Novianti et al., 2024). Berdasarkan hasil survei awal, ditemukan bahwa karyawan di industri pertambangan sering merasa kurang dihargai dan tidak memiliki kesempatan yang memadai untuk mengembangkan karier, yang berimbas pada rendahnya tingkat kepuasan kerja dan loyalitas. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks industri pertambangan, untuk menemukan cara-cara meningkatkan loyalitas karyawan.

Industri pertambangan, di mana pergantian karyawan yang tinggi dapat menambah beban biaya dan mengurangi efisiensi operasional, perusahaan harus lebih cermat dalam mengelola sumber daya manusia.

Survei awal yang dilakukan di beberapa perusahaan pertambangan menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup tinggi di kalangan karyawan, yang sebagian besar disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara kualitas komunikasi, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut, perusahaan di industri pertambangan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih loyal, produktif, dan berkomitmen.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Bumi Konawe Minerina, ditemukan bahwa masih terdapat banyak area yang memerlukan perhatian serius terkait

dampak komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Sebagian besar karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, dengan 64% responden merasa komunikasi yang ada masih belum cukup efektif dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Selain itu, 57% responden melaporkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari sisi fisik maupun psikologis, yang berimbas pada tingkat stres dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Lebih jauh lagi, 61% karyawan merasa tidak puas dengan kesempatan pengembangan karir dan insentif yang diterima, yang menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa perbaikan dalam ketiga aspek tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan tersebut.

## **LITERATURE REVIEW DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan adalah komitmen seorang karyawan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya (Bella, 2023). Karyawan yang loyal cenderung merasa terikat dengan nilai, tujuan, dan visi perusahaan serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi. Loyalitas karyawan adalah tingkat keterikatan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui identifikasi dengan tujuan organisasi,

keterlibatan, dan keinginan untuk bertahan (Sutoro, 2024). Loyalitas karyawan merujuk pada kesediaan seorang karyawan untuk terus berkomitmen dan memberikan upaya maksimal demi kemajuan organisasi (Zanabazar et al., 2023). Loyalitas mengacu pada sikap positif seorang karyawan terhadap perusahaan, yang terlihat dalam tindakan untuk tetap bekerja di perusahaan dan bersedia mendukung kepentingan organisasi (Akhmad et al., 2020).

### **Komunikasi Efektif**

Komunikasi efektif adalah proses pertukaran informasi yang memungkinkan pesan yang disampaikan oleh komunikator (pengirim pesan) dipahami dengan baik oleh komunikan (penerima pesan) sehingga dapat menghasilkan respons yang sesuai (Ayu & Helmy, 2023). Komunikasi efektif terjadi

ketika pesan yang disampaikan sesuai dengan pemahaman penerima, sehingga menghasilkan perubahan sikap, keyakinan, atau perilaku (Febyolla, 2024). Komunikasi efektif sebagai kemampuan untuk mengirimkan pesan yang jelas, tepat, dan sesuai dengan konteks, sehingga komunikan dapat memahaminya tanpa kesalahpahaman. Komunikasi efektif melibatkan kesamaan pemahaman dan persepsi antara komunikator dan komunikan, yang tercapai melalui proses umpan balik yang saling menguntungkan (Nguyen & Ha, 2023).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala aspek atau kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan (Bella, 2023). Lingkungan

kerja mencakup elemen fisik, psikologis, sosial, dan budaya yang mendukung atau menghambat individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, termasuk fasilitas, suasana, dan hubungan antar karyawan (Ayu & Helmy, 2023). Febyolla (2024) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan bahan yang ada di sekitar karyawan serta kondisi fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Sutoro (2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang berpengaruh pada semangat kerja, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional atau perasaan positif yang dialami karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Febyolla, 2024). Kepuasan ini muncul ketika ekspektasi dan kebutuhan karyawan sesuai dengan apa yang ia dapatkan di tempat kerja. Nguyen & Ha (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan seseorang. Ketika pekerjaan memenuhi atau melebihi ekspektasi, karyawan cenderung merasa puas.

Novianti et al., (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan ini menjadi kunci dalam menciptakan semangat

dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Herzberg dalam (Fathurahman, 2022) dengan teori dua faktornya, mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (seperti pencapaian dan tanggung jawab) yang memengaruhi kepuasan intrinsik, serta faktor hygiene (seperti gaji dan kondisi kerja) yang mencegah ketidakpuasan.

### **Hipotesis**

1. Komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
4. Komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan diolah secara statistik untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, di mana para karyawan PT. Bumi Konawe Minerina menjadi sumber informasi utama. Pengumpulan data primer ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang relevan mengenai persepsi karyawan terhadap loyalitas, komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bumi Konawe Minerina yang berjumlah 145 orang. Sampel penelitian ini akan diambil dari populasi karyawan PT. Bumi Konawe Minerina yang berjumlah 145 orang. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah *total sampling*, dimana seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Ansori & Iswati, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 145 orang.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, yaitu komunikasi efektif, lingkungan kerja,

kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada sampel karyawan PT. Bumi Konawe Minerina. Kuesioner ini disebarkan secara langsung kepada karyawan yang terpilih sebagai sampel, yang kemudian diminta untuk mengisi sesuai dengan persepsi terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data terdiri dari:

1. Uji Coba Instrumen terdiri uji validitas dan uji reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas dan Uji multikolinieritas
3. Uji Regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Regresi

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dampak komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Bumi Konawe Minerina. Hasil analisis ini mengevaluasi kontribusi simultan dan parsial dari ketiga variabel terhadap loyalitas karyawan,

dengan uji F untuk melihat pengaruh bersama dan uji t untuk pengaruh masing-masing variabel. Jika komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan dapat fokus pada peningkatan ketiga aspek ini untuk memperkuat loyalitas karyawan, yang penting bagi produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.631	1.395		6.189	.000
komunikasi efektif (x1)	.371	.094	.457	3.959	.000
lingkungan kerja (x2)	.081	.035	.109	2.305	.023
kepuasan kerja (x3)	.322	.103	.370	3.143	.002

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji regresi linier berganda membentuk persamaan regresi sebagai berikut::

$$Y = 8.631 + 0.371X_1 + 0.081X_2 + 0.322X_3$$

- a. Konstanta (8.631) menunjukkan bahwa jika komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja bernilai nol, maka loyalitas karyawan diprediksi sebesar 8.631 Koefisien komunikasi efektif (0.371)

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada komunikasi efektif akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0.371, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Sig. = 0.000 menunjukkan pengaruh ini signifikan.

b. Koefisien lingkungan kerja (0.081) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0.081, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Sig. = 0.023 menunjukkan pengaruh ini signifikan.

c. Koefisien kepuasan kerja (0.322) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kepuasan kerja akan

meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0.322, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Sig. = 0.002 menunjukkan pengaruh ini signifikan.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yaitu komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel komunikasi efektif memiliki pengaruh paling besar (Beta = 0.457), diikuti oleh kepuasan kerja (Beta = 0.370), dan lingkungan kerja (Beta = 0.109).

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
komunikasi efektif (x1)	3.959	.000
lingkungan kerja (x2)	2.305	.023
kepuasan kerja (x3)	3.143	.002

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu komunikasi efektif (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen loyalitas karyawan. Variabel komunikasi efektif (X1) memiliki nilai  $t = 3,959$  dengan  $\text{Sig.} = 0,000$ , yang menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai  $t = 2,305$  dengan  $\text{Sig.} = 0,023$ , yang juga signifikan karena nilai signifikansinya di bawah 0,05,

meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding variabel lainnya.

Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai  $t = 3,143$  dengan  $\text{Sig.} = 0,002$ , menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif memiliki pengaruh parsial paling kuat terhadap loyalitas karyawan, diikuti oleh kepuasan kerja, dan kemudian lingkungan kerja. Semua variabel independen secara individu berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1348.304	3	449.435	148.853	.000 <sup>b</sup>
	Residual	425.724	141	3.019		
	Total	1774.028	144			

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (loyalitas karyawan). Nilai F sebesar 148,853 dengan nilai Sig. = 0,000 menunjukkan bahwa model regresi memiliki signifikansi yang sangat tinggi, karena nilai Sig. < 0,05

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.755	1.73762	1.582

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,872, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (loyalitas karyawan). Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,760 menunjukkan bahwa 76% variabilitas dalam loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut dalam model regresi. Sisa 24% dari variabilitas loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang baik dan variabel independen yang dipilih relevan dalam menjelaskan loyalitas karyawan di PT. Bumi Konawe Minerina.

## KESIMPULAN

Secara parsial, komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan secara bersama-sama, komunikasi efektif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kontribusi sebesar 76% dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan tenaga kerja yang loyal dan berdedikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M., & Iswati, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Airlangga University Press.
- Argenti, P. A. (2022). *Corporate Communication*. Mcgraw-Hill Education.
- Ayu, N. P., & Helmy, I. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Non- Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. In *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1). [www.journal.inovatif.co.id](http://www.journal.inovatif.co.id)
- Benu, Fred L., dan A. S. B. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia Group.
- Novianti, A. T., Pambreni, Y., Yancik, Y., & Tien, A. (2024). Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT. Anugrah Tangkas Transportindo. *Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA)*.
- Panggabean, T. F., & Satwika, A. (2024). Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1).

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>.