

# KEPUASAN KERJA PERAWAT

## (Nurse Job Satisfaction)

Husin<sup>1</sup>, Amin Huda<sup>2</sup>, Viny Ranisa<sup>3</sup>

Program Studi Ilmu Keperawatan  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda

### ABSTRACT

**Background** : Job satisfaction is one the important factors to be considered by the organization. This is because the satisfaction feeling of the employees on the job will minimize the high rate of employee turnover and absenteeism and increase productivity and employee loyalty to the organization.

**Aim** : To find out how the job satisfaction of nurse based on the hygiene factor and pemotivation factor was in the Islamic Hospital Samarinda.

**Method** : Based hygiene factor of this research, it is known that employees at the Islamic Hospital Samarinda satisfied as much as 25.8% and 74.2% are not satisfied. While pemotivation factor of 58.3% who said they were satisfied and dissatisfied as much as 41.7%, on performance and job satisfaction of nurses at the Islamic Hospital Samarinda 0.00 p-value < from 0.05 alpha value means the distribution of nurse job satisfaction variables abnormally shaped.

**Result** : Type in this research is descriptive. This research of thesis uses the cross sectional draff. Sa,pling technique that us is random sampling that quantity are 120 responden. This research has done on 18-25 of April 2016. The data have collected by quisiners

**Conclusion** : This hospital management should do an evaluation of the existing payroll system to give salary according to age, gender, education, tenure, responsibilities and job performance of employees.

**Keyword** : *Job satisfaction, employees satisfaction, nurse*

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja perawat sebagai harapan dalam pekerjaan seseorang dan tempat yang mempekerjakan perawat seperti rumah sakit sebagai kontribusi sesuai dengan pencapaian tujuan pribadi seseorang yang membuat pekerjaan seorang perawat merasa dapat bertanggung jawab dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, tidak hanya tergantung pada sifat pekerjaan tetapi juga pada harapan dari pekerjaan mereka yang

Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan perawat terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif.

Kim young sin *et al* (2008) Dalam *sytematis review* menyebutkan bahwa untuk

ada di rumah sakit. Karena itu kepuasan kerja menjadi fungsi dari perbedaan yang dirasakan oleh kinerja aktual. Dalam kepuasan kerja perawat juga sebagai keyakinan yang abadi, memandu sikap, penilaian individu, dan perilaku (Ravari A *et al*, 2009).

Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya dalam pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama dari bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya. Misalnya, seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja.

Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (turnover). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta turnover yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi (Robbins, 2007). Kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja terhadap aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan (*discrepancy*) antara persepsi perawat mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang ia inginkan.

mengumpulkan instrument kepuasan kerja antara perawat dengan melalui beberapa dari *systematis review literatur* dengan melaporkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, depresi, dan kohesi dalam tim keperawatan yang paling kuat berkorelasi dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit. Dengan adanya kepuasan kerja yang merupakan kerja yang berlimpah dalam *literature* untuk mendefinisikan pekerjaan yang menggunakan model tradisional seperti kepuasan kerja penyedia perawatan sebagai seorang karyawan terhadap pekerjaannya (yaitu pada perasaan seorang individu yang memiliki pekerjaan perawat).

## **Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja perawat berdasarkan *hygiene factor* dan *pemotivation factor* yang ada di Rumah Sakit Islam yang bertempat di ruang rawat inap.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat berdasarkan *hygiene factor* di RS. Islam.
- c. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat berdasarkan *pemotivation factor* di RS. Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, misalnya keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, dan

## HASIL PENELITIAN

### Distribusi Karakteristik Responden

**Table 1. umur responden**

Umur	N	%
25 – 34 tahun	58	48.3%
35 – 45 tahun	49	40.8%
46 – 56 tahun	13	10.8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1 diatas, didapatkan distribusi usia dari 120 responden yang paling banyak adalah pada kelompok usia 25-34 tahun, dengan jumlah 58 orang (48.3%) dan usia tersebut menggambarkan bahwa pada saat penelitian mayoritas yang terbanyak adalah pada perempuan. Sedangkan pada usia 35-45 tahun berjumlah 49 orang (40.8%) dan pada usia 46-55 tahun berjumlah 13 orang (10.8%).

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

JK	Jumlah	Presentasi
Laki – laki	45	37.5%
Perempuan	75	62.5%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2. di atas, di dapatkan distribusi jenis kelamin paling terbanyak adalah pada kelompok jenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 75 orang

kegiatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* yang mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan pengumpulan datanya sekaligus pada suatu saat. Artinya, tiap subjek penelitian hanya di teliti satu kali saja. Kemudian setelah itu peneliti melakukan analisis dinamika korelasi antara faktor risiko dengan efek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Samarinda (Arikunto, 2013).

**Tabel 3. Pendidikan Responden**

Pendidikan	N	%
D3	87	72.5%
SI	33	27.5%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3. diatas, didapatkan distribusi mempunyai tingkat pendidikan dari 120 responden yang paling tinggi adalah pada pendidikan DIII dengan jumlah 87 orang (72.5%). Sedangkan dengan pendidikan S1 yang paling rendah berjumlah 33 orang (27.5%).

**Tabel 4. Lama Kerja Responden**

Lama kerja	Jumlah	Presentasi
1 - 5 th	26	21.7%
6 - 10 th	41	34.2%
11-15 th	27	22.5%
16-20 th	26	21.7%

(62.5%). Dan pada responden laki-laki sebanyak 45 orang (37.5%).

**Tabel 5. Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan *Hygiene factor & Pemoivation factor* Rumah Sakit Islam**

<b>Kepuasan kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi%</b>
Puas	62	51.7%
Tidak puas	58	48.3%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat diketahui bahwa jumlah reponden kepuasan kerja yang menyatakan puas sebanyak 62 orang (51.7%) dan hasil kepuasan kerja para pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Islam Samarinda dapat digambarkan oleh beberapa factor yaitu dari Gaji, keamanan dalam bekerja, komunikasi antar rekan kerja, kondisi dalam bekerja, prestasi, pengembangan diri, tanggung jawab, pengakuan.

## **PEMBAHASAN**

### **Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Samarinda.**

Berdasarkan hasil penelitian yang menilai gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan dari *hygiene factor & pemoivation factor* sebanyak 62 orang yang menyatakan puas dalam bekerjanya sedangkan dari 2 teori ini menilai tidak puas

**Total** 120 100%

Berdasarkan tabel 4. diatas, didapatkan distribusi lama kerja dari 120 responden yang paling banyak adalah pada kelompok 6-10 tahun (34.2%), sedangkan dari 11-15 tahun berjumlah 27 orang (22.5%), dari 16-20 tahun sebanyak 26 orang (21.7%). Sedangkan dari 1-5 tahun didapatkan sebanyak 26 orang (21.7%).

Tingginya presentasi kepuasan kerja yang dirasakan perawat, yaitu hampir mencapai 62 (51.7%) dari rasa kepuasannya tentu akan mengakibatkan pelayanan yang diberikan menjadi baik. Selain itu, banyaknya perawat yang merasa tidak puas memungkinkan perawat menjadi tidak loyal pada Rumah Sakit. Hal ini akan mengakibatkan tingginya beban pekerjaan perawat yang akan dapat mengakibatkan menurunnya motivasi perawat untuk bekerja dengan baik (Mayasari, 2009)

Dalam mengatasi permasalahan tersebut, maka pihak manajemen RS Islam Samarinda perlu memperbaiki beberapa faktor yang berhubungan secara bermakna dengan kepuasan kerja perawat. Dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Samarinda yang meliputi gaji, kondisi kerja, komunikasi dengan sesama, jenis pekerjaan, pengawasan dalam kondisi pekerjaan. Sehingga dalam

dengan hasil kepuasan kerjanya. Berdasarkan dari kepuasan kerja perawat dapat memperlihatkan sebanyak 58 responden yang masuk kategori yang menyatakan tidak puas. Karakteristik responden kepuasan kerja perawat merupakan suatu respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal melainkan seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu lebih aspek pekerjaan lainnya. Kepuasan kerja yang dirasakan perawat diharapkan akan memberikan dampak terhadap kualitas kinerja mereka. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit (Mayasari, 2009).

Berdasarkan dari teori dua faktor merupakan teori yang di kemukakan oleh *Frederick Herzberg* dalam As'ad (2004). Berdasarkan atas penelitiannya dalam mengembangkan teori ini, *Herzberg* membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factor*.

meningkatkan kepuasan kerja pihak manajemen Rumah Sakit Islam Samarinda perlu mengkaji variabel dalam kepuasan kerja perawat.

Martoyo, Susilo (2007) menyebutkan bahwa Kepuasan kerja harus dimiliki agar muncul rasa bahagia dan nyaman ketika melaksanakan tugasnya dalam melayani pasien gangguan kejiwaan yang membutuhkan kesabaran tinggi, sehingga perasaan suka cita dalam merawat pasien-pasien tersebut dapat muncul dari dalam hati. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan negative secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan.

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas seorang karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Harapan, 2011).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa jika para pegawai berpandangan positif terhadap tugas pekerjaan mereka, maka tingkat kepuasan yang mereka rasakan tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memandang tugas pekerjaannya secara negative, maka dalam diri mereka tidak akan merasa puas.

Dapat disimpulkan bahwa dalam teori dua faktor (*hygiene factor dan pemotivation factor*) pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya yang dapat memberikan kepuasan kerja dan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan motivator internal yang berkaitan dengan pekerjaan dari pekerja itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan lingkungan pekerja dimana pekerja harus merasa puas agar tetap berada dalam organisasi. Pada penelitian ini, hasil uji univariat menunjukkan bahwa secara teori dari *hygiene factor dan pemotivation factor* perawat dapat menilai puas atas pekerjaannya hampir sebanding dengan perawat yang menilai puas. Dimana, berdasarkan hasil pada uji univariat diketahui bahwa responden yang menilai puas berdasarkan dari *hygiene factor dan pemotivation factor* dengan jumlah responden 62 orang (51.7%) sedangkan responden yang menilai tidak puas lebih rendah sebanyak 58 (48.3%).

Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja Rumah Sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan Rumah Sakit kedepannya. Misalnya, seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja Rumah Sakit.

Pada aspek interaksi sosial perawat dengan atasan, responden yang puas dikarenakan sebagian besar responden merasa atasan mereka selalu memberikan arahan dan informasi kepada mereka dalam bekerja dimana responden akan merasa hubungan dengan atasan mereka terjalin dengan baik.

Hubungan dengan atasan yang harmonis akan membuat bawahan menjadi respek terhadap atasan dan setiap tugas yang diberikan akan dikerjakan dengan baik dan penuh kesungguhan sehingga proses penyelesaian tugas berjalan dengan baik. Sedangkan untuk aspek interaksi sosial antar perawat, responden yang puas dikarenakan sebagian besar responden merasa komunikasi dan kerjasama perawat berjalan dengan baik

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pada tingkat kepuasan kerja perawat bahwa dari 120 orang responden terdapat 62 reponden (51,7%) yang merasa puas dan 58 responden (48,3%) yang merasa tidak puas. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, keterampilan, interaksi sosial perawat dengan atasan, interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi. Ketidakpuasan kerja pegawai Rumah Sakit Islam Samarinda berkaitan dengan faktor gaji, pengakuan, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, jenis pekerjaan, jaminan pekerjaan serta pengawasan dalam kondisi kerja.

## Saran

### 1. Bagi Rumah Sakit

Pihak manajemen RS Islam Samarinda sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan melakukan evaluasi terhadap system penggajian yang berlaku saat ini dengan memperhatikan faktor umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja dari seorang perawat. Besarnya tanggung jawab seorang perawat dalam pekerjaan, dan prestasi kerja yang dihasilkan pegawai serta unsure kelayakan dan keadilan dalam

dalam unit mereka bekerja, seperti mereka saling membantu dalam menghadapi pasien yang sulit (Suryabrata, 2007).

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyanto, 2010. *Aplikasi Metodologi penelitian kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- As'ad, M, 2007. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Adikoesoemo S. *Manajemen RS*. Cetakan keempat Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2009.
- Alkatiri S. *Manajemen & Akutansi Rumah Sakit*. Jakarta: PT Sinar Bahagia, 2007.
- Aditama TY. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Cetakan pertama Jakarta: UI Press, 2007.
- Againts Oxytetracycline-Resistant *Vibrio harveyi* and its Toxicity, *Journal of Biological Sciences*, 9, 224-230.
- Astuty, M. 2011. *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Jakarta*. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan-UI:Depok
- Butler, T., ( 2011), *Clin Microbiol Infect.*, *Treatment of Typhoid Fever In The 21 Century : Promoses and Shortcomings*, (Online),

memberikan gaji yang sesuai kepada seluruh pekerja.

Pihak manajemen RS Islam Samarinda sebaiknya membanggakan system penghargaan yang ada baik dalam bentuk materi maupun non materi, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya secara adil kepada seluruh pekerja dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, membenahi system pengembangan karir yang lebih terarah, meningkatkan komunikasi yang terjalin antara pihak manajemen dengan pegawai, mengembangkan kesejahteraan yang diberikan diluar gaji pokok, melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai serta menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Bagi peneliti lain

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian secara kualitatif. Dimana, hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja perawat di RS lainnya.

Johnson, Hook R. 2007. *Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Johnson, Hook R. 2007. *Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

(<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21722249>), diakses 16 Desember

Erickson J, Jones D, Ditomassi M. Fostering Nurse-led Care: Professional Practice for the Bedside Leader from Massachusetts General Hospital Sigma Theta Tau 2012 Chapter 2

Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.

Hamalik, Oemar,(2008) *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Harlyanti, S.W, 2009. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi-USU : Medan

Harapan, Barry. 2011, *Kepuasan kerja dan Hubungannya Dengan Kinerja Perawat Dibagian Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat-USU : Medan

Isnansetyo, A.,Trijoko, E. P., Setyowati, dan Anshory, H. H.,2009, *In vitro Antibacterial Activity of Methanol Extract of a Sponge Geodia sp.*

Mayasari, A. 2009 *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan*



<p>Klopper HC, Coetzee SK, Pretorius R, Bester P. <i>Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. J Nurs Manag</i> 2012;20(5):685–95.</p> <p>Kim, Young Sin, Customer Satisfaction. <i>Seoul: Korean Studies Information, 2008.</i></p> <p>Louis A. Allen, ( 2012 ) <i>Management and Organization, New York : McGraw- Hill Book Company.</i></p> <p>Martoyo, Susilo. 2007. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kw-4. Yogyakarta: BPFE.</i></p> <p>McHugh MD 2011, Kutney-Lee A, Cimiotti JP, et al. <i>Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. Health Aff (Millwood);30:202–10.</i></p> <p>Malayu, Hasibuan, 2007. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <p>Man M., Modrak V., Dima I.C., Pachura P. (2011) <i>Polish journal of management studies.</i></p> <p>Malayu., Hasibuan., SP. 2006 <i>Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta</i></p>	<p><i>Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat-UNDIP: Semarang</i></p> <p>Noe, R, Hollenbeck, J., Gerhart B., Wright, P (2012) <i>Manajemen sumber daya Manusia mencapai keunggulan bersaing. Jakarta : Salemba Empat.</i></p> <p>Notoatmodjo ( 2010) <i>Metodologi Penelitian Kesehatan Jakarta : Rineka Cipta</i></p> <p>Notoatmodjo ( 2012 ) <i>Metodologi Ilmu Kesehatan. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta. Edisi ke 2</i></p> <p>Ravari A, Vanaki Z, Housman H, Kazemnejad A. <i>Spiritual job satisfaction in an Iranian nursing context. Nurs Ethics</i> 2009; 16(1):19-30.</p> <p>Robbins.2008. <i>Perilaku Organisasi, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat</i></p> <p>Sugiyono. ( 2012 ) <i>Metode penelitian pendidikan kualitatif, kuantitatif dan R&amp;D. Bandung : Penerbit alfabeta</i></p> <p>Sutanto dan luknis ( 2006 ) <i>Statistik Kesehatan</i></p> <p>Suryabrata, S. 2007. <i>Psikologi Kepribadian. Jakarta : Raja Grafindo</i></p> <p>Siagian. 2009, <i>Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta : Rineka Cipta</i></p>
---	---