

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrik maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan sebagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan didalam perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan dan salah satu yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan yang penting

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada prinsipnya jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya serta menjaga karyawannya sebagai salah satu aset perusahaan maka hak karyawan tersebut pun dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerjapun akan meningkat.

Objek penelitian ini yaitu PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang olahan perkebunan karet. Kegiatan yang dilakukan PT. Andalas Agrolestari adalah mengumpulkan karet dan mengolah menjadi *Crumb Rubber* untuk di ekspor keluar negeri.

Salah satu cara melihat karyawan itu mempunyai kepuasan bekerja yaitu pada tingkat perkembangan jumlah absensi karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, lima (5) tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Absensi Karyawan PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Frekuensi Absensi			Jumlah Frekuensi Absensi
		Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
2012	296	30	27	31	88
2013	318	34	20	28	82
2014	332	32	23	30	85
2015	357	38	33	36	107
2016	330	41	21	39	101

Sumber : PT. Andalas Agrolestari Kec. Singingi Kab. Kuantan Singingi, 2016

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dipahami bahwa jumlah karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terus mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2012 sebanyak 296 menjadi 330 pada tahun 2016, namun dari tingkat frekuensi absensi karyawan baik itu mengenai izin, sakit, maupun tidak hadir tanpa keterangan juga mengalami peningkatan yang signifikan, terlihat dari jumlah frekuensi absensi yang semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat frekuensi ketidakhadiran karyawan terus mengalami peningkatan atau kurang baik. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan masih terlihat kurang optimal.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan bahwa ada indikasi dimana karyawan kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya, kesimpulan awal dari pengamatan sementara membuktikan bahwa ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi, sebagai bukti sementara bahwa adanya indikasi, maka dibuktikan dengan adanya data masuk dan keluarnya karyawan PT. Andalas Agrolestari dan juga wawancara yang dilakukan pada Manager Personalia seputar kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Melalui fenomena yang terjadi, bahwa banyaknya karyawan yang memilih untuk berhenti pindah ke perusahaan lain. Dari fenomena tersebut, bahwa benar adanya beberapa karyawan yang memilih untuk keluar atau pindah dan memilih jalan sendiri guna mengembangkan karirnya. Berikut dapat dilihat dari tingkat keluar masuk karyawan (*Total Labour Turnover* atau total LTO) selama tahun 2012 sampai akhir Desember 2016.

Tabel 1.2 Tingkat Labour Turnover Karyawan PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	LTO %
		Masuk (Orang)	Keluar (Orang)		
2012	296	50	28	318	9,1
2013	318	55	41	332	12,6
2014	332	60	35	357	10,1
2015	357	35	62	330	18,0
2016	330	36	87	279	28,5

Sumber : PT. Andalas Agrolestari Kec. Singingi Kab. Kuantan Singingi, 2016.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipahami bahwa tingkat Labour Turnover (LTO) pada perusahaan masih cukup tinggi setiap tahunnya dengan tingkat persentase rata-rata masih berada diatas 9 % lebih. Dan dapat dilihat terjadi pergerakan yang cukup fluaktif tentang karyawan masuk dan karyawan keluar, ada beberapa sebab, yaitu diantara mereka telah memasuki masa pensiun, dan ada yang memilih untuk pindah ke perusahaan lain dan mengembangkan karir ke bidang pekerjaan lain, adanya ketidakcocokan ditempat mereka bekerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kurang tersedianya fasilitas kerja yang dapat memberikan kemudahan dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, sehingga membuat keinginan karyawan untuk bekerja ditempat lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dampak kepuasan kerja bukan hanya terlihat dari adanya beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan. Pimpinan PT. Andalas Agrolestari menyatakan bahwa adanya sebagian karyawan, terlihat masih adanya yang sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dijelaskan bahwa pada saat jam kerja, beberapa karyawan lebih memilih bersantai-santai di kantin kantor ataupun di luar kantor. Bahkan jadwal masuk yang ditetapkan jam 08.00 wib pagi, banyak karyawan yang tidak tepat waktu datang ke kantor, mereka memilih untuk datang lebih lama ke kantor hanya dengan alasan mengurus urusan diluar kantor, urusan keluarga dan lain sebagainya. Selain itu, pimpinan juga mengatakan bahwa karyawan cenderung tidak bekerja sesuai dengan tugas pokok dan jam kerja yang telah ditentukan, ini terlihat dari hasil pekerjaan pegawai yang diterima atasan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan dan penyerahannya tidak tepat waktu.

Faktor lain yang menjadi pengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Rivai, 2009 menyatakan bahwa pengembangan karir itu merupakan hal yang penting, dimana manajemen meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tetapi jika pihak manajemen atau atasan tidak dapat berlaku adil dalam menentukan karir seseorang, maka juga akan menghambat perkembangan karir seseorang atau karyawannya. Fenomena yang terjadi pada PT. Andalas Agrolestari, bahwa jaranganya karyawan yang dipromosikan atau dimutasi oleh atasannya. Berikut data yang penulis peroleh mengenai proses pengembangan karir yang berjalan di PT. Andalas Agrolestari selama tahun 2012-2016 :

Tabel 1.3 : Pengembangan Karir Karyawan PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016

Tahun	Program Karir	
	Promosi (Orang)	Mutasi (Orang)
2012	1	0
2013	0	2
2014	0	3
2015	2	0
2016	0	1

Sumber : PT. Andalas Agrolestari Kec. Singingi Kab. Kuantan Singingi, 2016.

Dari tabel diatas tersebut, dapat terlihat bahwa program pengembangan karir berupa promosi sangat minim dilakukan. Promosi dan mutasi yang tidak memiliki parameter ini juga menyebabkan karyawan yang berpotensi memilih keluar dari perusahaan dan memilih mengembangkan karir di luar perusahaan.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Hasil Produksi Pada PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Target (%)	Terealisasi (%)
2012	23.810.716	23.718.450	100	99,61
2013	23.810.716	23.715.113	100	99,59
2014	23.810.716	23.717.598	100	99,60
2015	23.810.716	23.810.716	100	100
2016	23.810.716	23.716.245	100	99,60

Sumber : PT. Andalas Agrolestari Kec. Singingi Kab. Kuantan Singingi, 2016.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 pencapaian target produksi 99,61%, pada tahun 2013 pencapaian target 99,59%, tahun 2014 pencapaian target 99,60%, tahun 2015 mecapai target 100%, dan pada tahun 2016 pencapaian target 99,60%.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kondisi dimana mereka bekerja atau yang disebut dengan lingkungan kerja. **Gilmer dalam Edy sutrisno, 2010** menyebutkan bahwa kondisi tempat bekerja merupakan faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari hasil observasi di PT. Andalas Agrolestari, diketahui bahwa suasana kerja yang sangat bising, berhadapan dengan alat berat dan mesin-mesin pengolahan karet yang membahayakan jiwa pekerja. Tempat penjemuran karet yang telah di giling yang sangat tinggi juga dapat mempengaruhi mental para karyawan dan tuntutan kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi PT. Andalas Agrolestari bisa menjadi tekanan pada karyawan. Diduga, kondisi ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andalas Agrolestari. Selain itu, terlihat bahwa lingkungan kantor fisik perusahaan PT. Andalas Agrolestari kurang melakukan pemeliharaan prasarana fisik dengan baik. Hal ini terbukti ada beberapa perlengkapan kantor yang tidak memadai seperti lemari yang terlihat rusak, perawatan *Air Conditioner* jarang dilakukan sehingga ada beberapa yang tidak menyala, dan lingkungan kantor yang berisik. Selain itu, yang membuat tidak optimalnya kerja karyawan ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Andalas Agrolestari seperti tidak adanya ruangan kedap bau dilingkungan kerja karyawan, sehingga hal ini membuat para karyawan tidak merasa betah berada di lingkungan kerja perusahaan, disamping itu perusahaan juga tidak menyediakan peralatan khusus seperti masker penutup hidung untuk meminimalkan bau karet, yang dapat mengganggu saluran pernapasan bagi karyawan, dengan demikian karyawan merasa tidak puas dengan keadaan yang ada dilingkungan kerja perusahaan sehingga karyawan kurang termotivasi dan bergairah bekerja disaat perusahaan memeberikan beban kerja kepada karyawan tersebut. yang membuat Selain prasarana fisik, hubungan kerja sesama antara atasan dan bawahan juga dirasa kurannng. Pimpinan menyatakan bahwa terkadang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak sinkron, terbukti dari hasil pekerjaan yang terkadang masih terdapat kesalahan.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir yang harus diberikan kepada karyawan dan lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaan, karena pengembangan karir dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki pengembangan karir yang tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat memotivasi dan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja akan meningkat dan para pekerja dapat bekerja dengan perasaan positif dan bergairah sehingga mereka akan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul :**“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan dalam latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Memotivasi penulis untuk banyak belajar dan untuk memahami manajemen sumber daya manusia, menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara proposional di perusahaan maupun secara teoritis yang di dapat di Manajemen S1 Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Hasil penelitian ini di harapkan menjadi tambahan informasi bagi civitas akademik di lingkungan Manajemen S1 Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang sekiranya diperlukan oleh perusahaan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengaruh Pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

1.5 Sistematika Penulisan

Supaya penulisan skripsi ini sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan yang dibagi dalam enam bab :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari definisi, konsep, teori-teori, referensi yang bersumber dari : buku, review, jurnal, publikasi yang relevan dengan masalah yang diteliti, kajian-kajian terdahulu, pandangan islam terhadap masalah penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi lokasi, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta tugas dan kewajiban pada setiap bagiannya

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum responden, deskripsi variabel, analisa hasil penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada Bab terakhir ini, menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi perusahaan yang diteliti dan kepada peneliti selanjutnya.