

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat telah mendorong perusahaan-perusahaan untuk mencari cara yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkinerja baik merupakan faktor sentral dalam mencapai keberhasilan bisnis dan pengelolaan sistem organisasi (Indah et al., 2019, p. 42).

Reward adalah elemen yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi maksimal (Indah et al., 2019, p. 43). Program penghargaan dalam organisasi penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk menjaga Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai komponen utama. (Indah et al., 2019, p. 42). Reward digunakan sebagai salah satu langkah untuk pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai titik kualitas diri yang terbaik (Sofiati, 2021, p. 35). Reward dapat berupa beragam bentuk, seperti bonus, promosi, atau peningkatan tanggung jawab yang dapat dianggap sebagai bentuk penghargaan, dengan penerapan reward yang tepat, semua pihak dapat merasakan kepuasan karyawan memenuhi kebutuhan mereka, pengusaha mendapatkan keuntungan, pemerintah mematuhi peraturan, dan konsumen mendapatkan produk atau layanan berkualitas. Kesalahan dalam mengimplementasikan sistem penghargaan dan sanksi dapat berdampak negatif, menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai dan berpotensi menurunkan kinerja individu maupun organisasi (Pratama & Sukarno, 2021, p. 21–22).

Kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat terkait dengan tingkat kedisiplinan yang terkontrol dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia (Nurjaya, 2021, p. 68). Disiplin kerja merupakan aspek kunci dalam perilaku karyawan, di mana kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan menjadi suatu keharusan. Peraturan yang jelas dan berlaku untuk semua pegawai diperlukan sebagai panduan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam lingkungan perusahaan (Hasibuan, 2008:194 dalam (Nurjaya, 2021, p. 62)). Peraturan kerja yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu saat memulai jam kerja, pengisian daftar kehadiran, keteraturan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, serta menciptakan suasana kerja yang teratur dan nyaman ((Faustyna & Jumani, 2018; Istiqomah & Suhartini, 2016 dalam (Chusminah & Haryati, 2020, p. 365)) Karyawan yang dapat mengelola waktu dengan baik, dan tetap fokus pada pekerjaan meskipun di lingkungan yang berbeda, mampu menciptakan hasil yang konsisten. Semakin baik disiplin karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan (Sadat et al., 2020, p. 24).

Karyawan sering kali dihadapkan pada beban kerja yang semakin kompleks dan beragam. Karyawan yang merasa terlalu banyak beban kerja dapat mengalami hambatan dalam berpikir dan dampak negatif pada kesehatan mereka (Sulastri & Onsardi, 2020, p. 85). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta berpotensi menimbulkan dampak emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya konsentrasi dalam pekerjaan, yang dapat berpotensi membahayakan produktivitas pegawai (Nabawi, 2019, p. 172).

Perusahaan perlu memahami berapa banyak karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai target dengan melihat jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Hal ini dapat diukur melalui pengukuran beban kerja agar karyawan dapat bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan mereka (Qoyyimah et al., 2020, p. 12).

PT Batamitra Sejahtera adalah perusahaan galangan kapal yang berlokasi di Kota Batam. Alamat perusahaan ini terletak di Jl. Brigjen Katamso, Tj. Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau. Didirikan pada tahun 1989, PT Batamitra Sejahtera fokus pada pembuatan dan penjualan kapal berjenis tugboat dan tongkang. Perusahaan ini menjual kapal kepada perusahaan yang membutuhkan.

Karyawan yang telah memberikan kontribusi besar dalam seperti berhasil menjual kapal yang telah dibangun kepada perusahaan lain dan mendapatkan proyek-proyek baru untuk perbaikan kapal atau pembangunan kapal untuk perusahaan dan telah berada di sana selama bertahun-tahun mengharapkan penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi mereka. Karyawan yang selalu bekerja dengan baik biasanya akan mendapatkan bonus kinerja sebagai penghargaan atas kerja keras mereka yang telah membantu kesuksesan kegiatan perusahaan, penghargaan ini dapat berupa pemberian bonus yang berupa uang tunai ataupun trip liburan yang ditanggung langsung dari perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Pemberian Reward dari Tahun 2020 – 2023 per September

Tahun	Total Jumlah Karyawan	Pemberian Bonus Insentif	Pemberian Trip Liburan
2021	87	28	-
2022	95	28	10
2023	125	10	5

Sumber: PT Batamitra Sejahtera

Tabel ini mencatat perubahan signifikan dalam jumlah karyawan dan pemberian reward di PT Batamitra Sejahtera selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, terdapat 87 karyawan di perusahaan tersebut, di mana 28 karyawan dari departemen accounting, purchasing, store, operasional, master jetty, facility & production, serta Hr & Legal menerima bonus insentif, departemen-departemen yang menerima bonus insentif ini, tidak ada yang mendapatkan trip liburan ditahun ini dikarenakan sedang masa pandemic Covid. Pada tahun 2023 perusahaan mengalami peningkatan jumlah karyawan menjadi 125 orang, tetapi tidak semuanya adalah karyawan baru. Banyak dari karyawan yang telah lama bekerja memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan yang beragam, sebagian dari mereka memilih untuk mengundurkan diri karena telah menemukan peluang kerja lain dengan gaji yang lebih tinggi setelah bekerja cukup lama di perusahaan ini. Sementara itu, beberapa karyawan lainnya memutuskan untuk mengundurkan diri karena mereka menghadapi masalah yang cukup rumit di departemen mereka dan merasa tidak mampu menanganinya. Pada tahun ini juga pemberian bonus drastis menurun menjadi hanya 10 orang untuk departemen facility & production, dan hanya 5 karyawan dari departemen accounting, purchasing dan operasional yang mendapatkan trip liburan. Hal ini dikarenakan perusahaan mulai membuat peraturan baru pada bulan April 2023 dan seterusnya, bahwa perusahaan memutuskan untuk menghentikan pemberian insentif tambahan dikarenakan kondisi keuangan yang sedang kurang baik. Keputusan ini tentunya memberikan rasa kecewa bagi karyawan, karena mereka tidak akan lagi menerima penghargaan atas kerja keras mereka. Dampak dari langkah ini mencakup penurunan kinerja dan disiplin karyawan yang terlihat dalam periode berikutnya. Selain itu,

General Manager di perusahaan ini telah menjabat selama 8 tahun tanpa menerima promosi atau kenaikan jabatan apapun selama periode ia bekerja, hal ini menciptakan ketidakpuasan dan kekecewaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerjanya.

Permasalahan terkait disiplin kerja di PT Batamitra Sejahtera meliputi absensi karyawan yang tidak teratur. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepatuhan karyawan terhadap jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara khusus, peraturan perusahaan menegaskan bahwa karyawan diwajibkan untuk masuk kerja pada pukul 08.00 WIB setiap harinya. Namun, terdapat sejumlah karyawan yang sering terlambat selama 15 hingga 30 menit. Dampak dari ketidakdisiplinan ini terlihat dalam proses pengerjaan kapal yang menjadi tidak efektif. Kehadiran yang tidak tepat waktu mengakibatkan kurangnya jumlah anggota yang hadir saat diperlukan, yang pada akhirnya dapat berpengaruh negatif pada produktivitas dan kemajuan proyek pembuatan kapal.

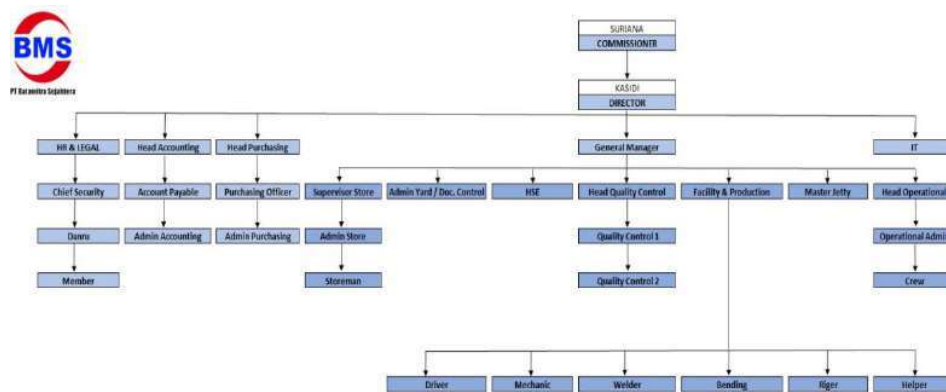
Tabel 1. 2 Data Absensi PT Batamitra Sejahtera Periode Januari 2021 – September 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alfa	Terlambat	Presentase
Jan-21	70	7	4	3	2	22.86%
Feb-21	71	8	5	2	3	25.35%
Mar-21	74	9	6	4	4	31.08%
Apr-21	73	14	7	5	10	49.32%
May-21	75	15	8	6	12	54.67%
Jun-21	78	16	9	7	11	55.13%
Jul-21	76	7	5	3	4	25.00%
Aug-21	78	6	3	4	5	23.08%
Sep-21	81	8	4	2	6	24.69%
Oct-21	83	10	5	3	8	31.33%
Nov-21	84	7	6	4	7	28.57%
Dec-21	87	9	4	5	6	27.59%
Jan-22	92	6	3	4	5	19.57%
Feb-22	93	8	4	2	6	21.51%
Mar-22	96	10	5	3	8	27.08%
Apr-22	92	7	6	4	7	26.09%
May-22	94	9	3	5	6	24.47%
Jun-22	96	6	4	4	5	19.79%
Jul-22	92	7	5	3	6	22.83%
Aug-22	94	8	6	2	7	24.47%
Sep-22	96	10	3	4	8	26.04%
Oct-22	92	7	4	5	7	25.00%
Nov-22	84	6	4	6	6	26.19%
Dec-22	95	9	5	7	5	27.37%
Jan-23	125	6	6	4	4	16.00%
Feb-23	125	8	5	3	6	17.60%
Mar-23	125	7	4	2	7	16.00%
Apr-23	125	15	8	5	12	32.00%
May-23	125	9	5	3	7	19.20%
Jun-23	125	7	4	5	6	17.60%
Jul-23	125	8	2	6	5	16.80%
Aug-23	125	6	3	7	4	16.00%
Sep-23	125	7	5	4	5	16.80%

Sumber: PT Batamitra Sejahtera

Berdasarkan Tabel 1.2 mencatat data absensi selama tiga tahun terakhir menunjukkan peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan. Pada bulan Januari 2021, tingkat ketidakhadiran masih dapat dianggap rendah dengan presentase sebesar 22.86%. Namun, seiring berjalannya waktu, tingkat ketidakhadiran secara konsisten meningkat. Bulan Juni 2021 mencatat tingkat ketidakhadiran tertinggi sebesar 55.13%. terjadi peningkatan besar dalam tingkat absensi yang tinggi. Kenaikan absensi karena izin, isolasi mandiri, atau tes COVID-19. Pada bulan ini juga banyak karyawan lama yang keluar, dan memilih mencari pekerjaan yang memungkinkan bekerja dari rumah. Keterlambatan meningkat terutama di bulan Mei 2021, dikarenakan perusahaan memberlakukan sistem on-off dimana karyawan hanya bekerja di kantor selama 2-3 hari dalam seminggu. Hal ini memengaruhi disiplin waktu kerja, dan beberapa karyawan menjadi kurang semangat dalam menjalani pekerjaan mereka dikarenakan pendapatan mereka juga menjadi berkurang, yang mengakibatkan tidak adanya semangat untuk bekerja sehingga keterlambatan sering terjadi untuk departemen purchasing sejumlah 2 orang, accounting sejumlah 3 orang, dan 2 orang driver kantor. Pada bulan November 2022, terjadi penurunan jumlah karyawan, beberapa karyawan lama mengundurkan diri karena beban kerja yang tidak merata, dan yang lainnya tidak mendapat perpanjangan kontrak karena kinerja rendah dari 92 orang menjadi 84 orang,. Pada Januari 2023, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang signifikan ini disebabkan oleh banyaknya proyek kapal yang sedang berjalan dengan penambahan sebanyak 30 orang, meningkat dari jumlah sebelumnya yang hanya 95 orang. Jumlah karyawan yang tetap stabil di tahun 2023 karena tidak ada pengurangan atau perekrutan baru. Banyak dari karyawan yang awalnya berstatus kontrak telah diberikan status

karyawan tetap setelah dua tahun bekerja. Selain itu, masih terdapat proyek-proyek yang sedang berjalan, dan keberadaan karyawan yang telah lama berpengalaman dalam perusahaan sangat penting untuk memastikan kelancaran pelaksanaan proyek-proyek tersebut. Sebagai hasilnya, kebijakan perusahaan adalah untuk tidak melakukan perekrutan baru dan menjaga kestabilan tim kerja yang telah terbentuk hingga saat ini.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Batamitra Sejahtera
Sumber : PT Batamitra Sejahtera

Bedasarkan Gambar 1.1, PT Batamitra Sejahtera memiliki 12 departemen dengan jumlah karyawan 125 orang termasuk dalam departemen General Manager, Chief Security, HR & Legal, Accounting, Purchasing, Store, Document Control, HSE, QC, Facility & Production, Operasional, dan IT. Perusahaan ini menerapkan sistem organisasi yang bersifat sentralisasi, di mana satu pihak bertanggung jawab atas pengambilan keputusan terkait operasional harian, kebijakan perusahaan, dan alokasi sumber daya. Sentralisasi adalah praktik memusatkan seluruh wewenang dalam suatu

organisasi pada sejumlah kecil manajer atau individu yang menduduki posisi puncak dalam struktur organisasi (Nuradhawati, 2019, p. 154).

Pada perusahaan ini seringkali terjadi situasi di mana departemen-departemen berinteraksi lintas dan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Padahal kinerja karyawan dinilai dari sejauh mana mereka dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka, untuk bagian HRD/Legal kinerja di nilai dari pemenuhan kebijakan dan regulasi perusahaan, bagian accounting di nilai dari ketepatan waktu dan akurasi dalam pelaporan keuangan, dan bagian general manager dinilai dari sisi efektivitas dalam manajemen tim. Adanya kebiasaan di departemen HRD/legal di PT Batamitra Sejahtera, di mana mereka sering melemparkan tugas tambahan kepada Admin Accounting, meskipun tugas utama Admin Accounting adalah pencatatan transaksi keuangan, penyusunan laporan keuangan, pelaksanaan proses pembayaran, pengarsipan dokumen keuangan, dan pembuatan tagihan kepada pelanggan. Admin Accounting juga sering kali diminta untuk menjalankan tugas yang bukan bagian dari pekerjaannya, seperti pembuatan surat, pencarian dokumen legalitas, penyusunan perjanjian, hingga pembuatan kontrak kerja karyawan, yang seharusnya merupakan tanggung jawab departemen lain seperti HRD/legal. Kondisi ini jelas melebihi beban kerja seorang admin accounting. Hal serupa terjadi juga di departemen document control meminta dokumen seperti drawing kapal ke departemen accounting yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka sendiri, sedangkan departemen IT sering diminta melakukan tugas yang semestinya merupakan pekerjaan departemen accounting. Kesulitan semacam ini menunjukkan ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab di antara departemen, yang dapat membuat para karyawan bingung

mengenai tugas utama mereka. Selain itu, ini juga meningkatkan risiko beban kerja yang tidak sesuai dengan peran masing-masing karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja mereka dan menghambat kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas pokoknya secara efisien.

Kinerja karyawan yang baik menjadi kunci untuk mencapai pendapatan perusahaan. Sayangnya, di PT Batamitra Sejahtera terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya rasa peduli terhadap peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing di departemen operasional.

Tabel 1. 3 List Tanggal Expired Sertifikat Kapal PT Batamitra Sejahtera per Februari 2023

Ship's Certificate Check List Per 17 Februari 2023				
Document / Sertifikat Kapal	Vessel Name / Nama Kapal			
	BMS 03	SBA 01	KSD 12	SIK BAHAGIA
Pas Besar	Permanen	-	Permanen	-
Surat Ukur	Auto Renewal	Auto Renewal	Auto Renewal	Auto Renewal
CSSCC	02-Jun-23	11-Feb-23	24-Jan-24	10-Jun-23
CSSRC	02-Jun-23	11-Feb-23	-	-
CSSEC	02-Jun-23	11-Feb-23	-	-
SNPP	01-Mar-23	11-Feb-23	-	-
Antifouling	01-Mar-23	17-Feb-23	27-Jun-23	14-Feb-23
Lambung	20-Jun-26	10-Feb-27	07-Agus-23	05-Jul-24
Mesin	20-Jun-26	10-Feb-27	-	-
Loadline	20-Jun-26	10-Feb-27	07-Agus-23	05-Jul-24
Liferaft	25-Jun-24	18-Feb-23	-	-
SSCEC	12-Apr-23	05-Feb-23	07-Agus-23	05-Jul-23
WRC	14-Sept-23	14-Feb-23	14-Sept-23	14-Sept-23
CLCB	14-Sept-23	14-Feb-23	-	-
Safemanning	19-Mar-23	11-Feb-23	-	-
RPK	18-Mar-23	23-Mar-23	21-Apr-23	18-Mar-23
ISPP	-	17-Feb-23	-	-

Sumber: PT Batamitra Sejahtera

Dapat dilihat pada Tabel 1.3 "SHIP'S CERTIFICATE CHECK LIST" di atas mencakup informasi mengenai sertifikat-sertifikat kapal dan status perpanjangannya

untuk empat kapal yang berbeda, yaitu BMS 03, SBA 01, KSD 12, dan Siak Bahagia, per tanggal 17 Februari 2023. Setiap sertifikat memiliki keterangan tentang jenis sertifikat, tanggal kedaluwarsa (*expired date*), dan status perpanjangan sertifikat (*Auto Renewal* atau tidak). Pada tabel ini dapat dilihat beberapa masalah terkait dengan manajemen sertifikat kapal dari total 17 sertifikat kapal yang seharusnya aktif, kapal SBA 01 memiliki 10 sertifikat kapal yang telah kedaluwarsa tanpa diperpanjang. Tanggung jawab bagian operasional yang seharusnya adalah perpanjangan satu minggu sebelum tanggal kedaluwarsa tampaknya tidak dijalankan secara efektif, ini mengindikasikan kurangnya kinerja dalam departemen operasional. Dampak dari ketidakpatuhan terhadap prosedur ini dapat sangat merugikan perusahaan dimana ini menghambat aktivitas kapal karena kapal tidak dapat bergerak kemana pun sampai semua sertifikat diperpanjang dan mengganggu aliran pendapatan perusahaan.

Pengaruh reward, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan merupakan aspek-aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Masing-masing faktor ini memiliki potensi besar untuk memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera.

Berikut latar belakang yang penulis sampaikan, karena itu penulis tertarik dengan membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Batamitra Sejahtera”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kebijakan dan pemberian penghargaan dari perusahaan
2. Ketidaksiplinan dalam kehadiran karyawan
3. Kebiasaan melempar pekerjaan

4. Masalah manajemen sertifikat kapal

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan pada latarbelakang, maka dari itu penulis membuat pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel reward (X1) Penelitian akan fokus pada pengaruh bonus kinerja yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.
2. Variabel disiplin kerja (X2) Penelitian akan fokus pada pengaruh tingkat ketepatan kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
3. Variabel beban kerja (X3) Penelitian akan berfokus pada pengaruh volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
4. Variabel kinerja karyawan (Y) Penelitian akan berfokus pada pengaruh dari penghapusan pemberian reward terhadap tingkat absensi dan kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera.
5. Periode data penelitian ini mulai dari September 2023 hingga januari 2024.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat di idensitifikasikan masalah – masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh reward karyawan terhadap disiplin kerja pada PT Batamitra Sejahtera ?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera ?

3. Apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera ?
4. Apakah pengaruh reward, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penulis membuat proposal ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap disiplin kerja pada PT Batamitra Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan manfaat dari penelitian berpotensi bagi berbagai pihak, termasuk bagi peneliti sendiri, perusahaan maupun akademisi. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk menggali lebih dalam topik ini atau melakukan penelitian serupa.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Sehingga, masyarakat dapat mengharapkan bahwa perusahaan akan memberikan layanan atau produk yang lebih baik.

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia mereka. Mereka dapat menyesuaikan kebijakan reward, strategi disiplin kerja, dan alokasi beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pembaca skripsi tentang reward, disiplin kerja, dan beban kerja dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti skripsi akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan penelitian, termasuk merancang metodologi penelitian, mengumpulkan data, dan menganalisis data. Hal ini akan

memperkaya pengetahuan dan keahlian peneliti dalam melakukan penelitian yang berkualitas.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, dan memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.