

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, organisasi atau perusahaan kian terus bertambah. Persaingan yang semakin ketat membuat dunia bisnis maupun organisasi saat ini dihadapkan pada situasi yang semakin menuntut adanya perubahan. Oleh karena itu, setiap perusahaan dan organisasi dituntut untuk menciptakan inovasi agar mampu bersaing dengan perusahaan dan organisasi lainnya. Inovasi sangat dibutuhkan guna mempertahankan kelangsungan suatu usaha atau organisasi tersebut.

Namun, perkembangan inovasi di Indonesia dapat dikatakan rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Salah satu alasan mengapa pertumbuhan inovasi di Indonesia rendah adalah daya saing (Dwiastuti & Etikariena, 2020). Menurut *International Institute for Management Development (IMD) World Competitiveness Ranking 2020*, peringkat daya saing Indonesia berada pada posisi 40 dari 63 negara. Peringkat ini jauh merosot dari tahun sebelumnya (tahun 2019) di mana Indonesia sempat berada di posisi 32.

World Competitiveness Ranking 2020

Ranking		Country/region	Ranking		Country/region
2019	2020		2019	2020	
1	➔ 1	Singapore	28	➔ 23	South Korea
8	➔ 2	Denmark	22	➔ 27	Malaysia
4	➔ 3	Switzerland	25	➔ 29	Thailand
6	➔ 4	Netherlands	30	➔ 34	Japan
2	➔ 5	Hong Kong	32	➔ 40	Indonesia
3	➔ 10	U.S.	43	➔ 43	India
16	➔ 11	Taiwan	46	➔ 45	Philippines
14	➔ 20	China			

Ranking of 63 economies based on their economic performance, government efficiency, business efficiency and infrastructure
Source: IMD

Gambar 1. 1 Peringkat Daya Saing Dunia tahun 2020

Sumber: *International Institute for Management Development (IMD)*

Hal inilah yang pada akhirnya menuntut seluruh komponen bangsa, terutama para birokrat pemerintah dan pelaku dunia usaha untuk sebaiknya berinovasi dan menumbuhkan perilaku inovatif. Khususnya dalam dunia bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk terus melakukan inovasi agar tetap kompetitif dan mampu bertahan dalam jangka panjang.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, di antaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Octavia dan Ratnaningsih (2017), faktor internal meliputi keberagaman demografi (seperti usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan seseorang), perilaku proaktif, *self leadership* (berkaitan dengan keterikatan kerja dan pemberdayaan psikologis seseorang) dan efikasi diri. Sedangkan untuk faktor eksternal meliputi kepemimpinan, memori organisasi dan struktur organisasi (termasuk iklim dan budaya yang ada di organisasi tersebut).

PT. Semesta Indovest Sekuritas adalah salah satu perusahaan efek yang hadir untuk memenuhi kebutuhan investasi para investor. Prioritas PT. Semesta Indovest Sekuritas adalah membangun sistem investasi dengan inovasi-inovasi baru agar setiap nasabahnya mampu mendapat hasil yang maksimal dalam bertransaksi di Pasar Modal. Untuk mewujudkan hal tersebut, PT. Semesta Indovest Sekuritas meluncurkan sistem *Online Trading* mereka yaitu *Semesta Online*.

Kleysen dan Street (2001) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif ditandai dengan adanya tindakan seseorang yang memberikan atau mengenalkan suatu temuan baru (bisa berupa aplikasi metode atau cara kerja baru) yang dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan mereka. Sesuatu yang baru dan bermanfaat ini meliputi pengembangan ide-ide produk baru, pengembangan teknologi, pembaharuan prosedur administratif, peningkatan hubungan kerja, dan aplikasi ide-ide baru atau teknologi untuk proses bekerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas para karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, inovasi yang diciptakan oleh PT. Semesta Indovest Sekuritas menunjukkan bahwa terdapat perilaku inovatif pada karyawan perusahaan. Produk baru yang diciptakan yaitu *Semesta Online*, pengembangan teknologi yang diwujudkan melalui fitur-fitur yang ada, serta pembaharuan prosedur administratif lewat sistem *order* yang sederhana dan praktis membuat perusahaan tersebut setidaknya mampu bertahan hingga saat ini.

Namun hal ini belum cukup untuk membuat PT. Semesta Indovest Sekuritas dapat bersaing kuat dengan perusahaan efek serupa lainnya. Dikutip dari Bisnis.com (2019), Aviliani selaku ekonom senior *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF) mengatakan bahwa setiap perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mengubah model bisnisnya sesuai dengan permintaan pasar. Oleh karena itu, perusahaan yang telah lama berdiri dan terdaftar di bursa saham dituntut untuk mampu berekosistem. Beliau menambahkan, jika perusahaan yang ada tidak berekosistem akan susah untuk terus bertahan atau bahkan berpotensi tergilas.

Dikutip dalam Medcom.id, dalam delapan tahun terakhir, terdapat hanya 15 anggota bursa yang sudah mengembangkan sistem perdagangan *online* Syariah di antaranya (1) PT Indopremier Sekuritas, (2) PT Mirae Sekuritas, (3) PT BNI Sekuritas, (4) PT Trimegah Sekuritas, (5) PT Panin Sekuritas, (6) PT Mandiri Sekuritas, (7) PT Phintraco Sekuritas, (8) PT SucorInvest Sekuritas, (9) PT First Asia Capital Sekuritas, (10) PT MNC Sekuritas, (11) PT Henan Putihrai Sekuritas, (12) PT Phillip Sekuritas, (13) PT RHB Sekuritas, (14) PT Samuel Sekuritas, dan (15) PT Maybank Sekuritas.

Dari daftar tersebut, dapat dilihat bahwa PT. Semesta Indovest Sekuritas belum termasuk anggota bursa yang menerapkan sistem perdagangan Syariah. Padahal, hal ini merupakan salah satu bentuk perilaku inovatif dari sebuah perusahaan efek yang dapat dijadikan daya saing dalam menarik investor.

Rendahnya perilaku inovatif tentunya akan menghambat pertumbuhan suatu bisnis. Perkembangan teknologi yang terus terjadi menuntut setiap

perusahaan untuk menciptakan inovasi. Jika perilaku inovatif rendah, akan sulit bagi perusahaan tersebut untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Oleh karena itu, perilaku inovatif penting dimiliki dan diterapkan agar perusahaan mampu bersaing dan tetap relevan dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah.

Getz dan Robinson (2003) menyatakan bahwa suatu ide yang dicetuskan merupakan hasil dari rencana inovasi sebuah perusahaan sebesar 20% dan 80% nya merupakan inisiatif dari karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan memiliki karyawan yang perilaku inovatifnya tinggi. Perilaku inovatif yang ada pada karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Sebelumnya, Peneliti sudah memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Dari faktor-faktor yang sudah dipaparkan tersebut, Peneliti melakukan pra riset pada karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif mereka. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

No.	Faktor	Ya		Tidak		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kepemimpinan	30	88,2	4	11,8	34	100
2	Budaya Organisasi	9	26,5	25	73,5	34	100
3	Iklm Organisasi	10	29,4	24	70,6	34	100

4	Pemberdayaan Psikologis	7	20,6	27	79,4	34	100
5	Efikasi Diri	14	41,2	20	58,8	34	100
6	Keterikatan Kerja	28	82,4	6	17,6	34	100

Sumber: Data diolah Peneliti (2020)

Pra riset dilakukan pada 34 karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas.

Dapat dilihat bahwa Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa faktor yang nilainya paling tinggi dalam mempengaruhi perilaku inovatif adalah kepemimpinan dengan persentase sebesar 88,2% dan keterikatan kerja dengan persentase sebesar 82,4%. Sedangkan untuk faktor yang dianggap kurang mempengaruhi perilaku inovatif adalah pemberdayaan psikologis, budaya organisasi, iklim organisasi dan efikasi diri.

Pemberdayaan psikologis adalah keadaan di mana seseorang memiliki kendali dan merasa bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa diri mereka tidak memiliki kontrol akan situasi kerja yang dihadapi, di mana mereka tidak dapat mengambil keputusan secara pribadi, serta tidak mempunyai kebebasan atau fleksibilitas. Hal ini membuat karyawan tersebut sulit untuk menghasilkan usaha yang lebih kreatif dan inovatif saat bekerja.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan, karena inilah yang membedakan perusahaan mereka dengan perusahaan lainnya. Salah satu bagian dari budaya organisasi adalah peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan tersebut. Peraturan yang terlalu ketat seringkali menjadi penghambat karyawan dalam menciptakan sebuah ide dan membuat

mereka kesulitan dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif yang mereka ciptakan dalam rangka memajukan perusahaan.

Iklm organisasi menggambarkan keadaan atau kondisi lingkungan kerja dari sebuah perusahaan. Saat karyawan merasa iklim dalam perusahaannya negatif atau tidak menyenangkan, perilaku inovatif mereka biasanya sulit untuk dapat muncul. Mereka tidak dapat menghasilkan pemikiran-pemikiran baru karena merasa terkekang dan merasa tidak mendapat dukungan dari perusahaan.

Efikasi diri mencerminkan keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas khusus, contohnya pada proses inovasi. Seorang karyawan yang tidak memiliki efikasi diri, akan berpengaruh kepada kinerjanya. Tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga mempengaruhi perilakunya dalam perusahaan saat bekerja, termasuk perilaku inovatif dari karyawan tersebut.

Berdasarkan Tabel 1.1 yang menunjukkan hasil pra riset yang Peneliti lakukan, variabel yang akan Peneliti teliti untuk melihat pengaruhnya terhadap perilaku inovatif adalah kepemimpinan dan keterikatan kerja, di mana dua faktor ini memiliki nilai paling tinggi dalam mempengaruhi perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Pemimpin yang diharapkan oleh setiap karyawan tentunya adalah pemimpin yang mampu memberi motivasi kepada mereka sehingga mereka terpacu untuk bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang

tepat. Gaya yang diterapkan akan menentukan mampu atau tidaknya mereka dalam mengarahkan bawahannya untuk dapat bekerja sama dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rorimpandey (2013), dari sekian banyak gaya kepemimpinan, tipe gaya kepemimpinan yang paling banyak dibahas oleh para ahli adalah gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik. Berdasarkan pendapat ini, Peneliti menggunakan lima gaya kepemimpinan tersebut untuk melakukan pra riset mengenai gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh pimpinan PT. Semesta Indovest Sekuritas. Berikut hasil dari pra riset tersebut:



Gambar 1. 2 Pra Riset Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil grafik di atas dapat dilihat bahwa pimpinan PT. Semesta Indovest Sekuritas menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dibuktikan dari Gambar 1.2 yang menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden (dari 34 karyawan) menjawab 'ya' pada pernyataan yang diberikan mengenai gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang sangat karismatik yang mampu menciptakan rasa kagum dan hormat akan dirinya kepada para bawahan sehingga memotivasi mereka untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan menuntut kontribusi bawahan terhadap organisasi untuk mengembangkan dan menawarkan lebih banyak ide untuk keberhasilan organisasi perusahaan.

Salah satu karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas mengaku bahwa harapan yang tinggi yang diberikan oleh pimpinan mereka lewat target harian, seringkali membuat mereka terasa terbebani. Mereka khawatir jika target harian yang ditetapkan tidak tercapai. Hal ini membuat mereka fokus terhadap target tersebut sehingga tidak memiliki waktu untuk memikirkan ide baru atau inovasi apa yang dapat mereka cetuskan bagi kemajuan perusahaan.

Pemimpin transformasional juga dicirikan dengan karakter pemimpin yang memberikan perhatian pribadi dan memperlakukan setiap karyawan secara individual. Namun, menurut pengakuan salah satu karyawan, hal ini justru membuat mereka canggung dan merasa kurang nyaman. Perhatian dan semangat yang diberikan oleh pimpinan mereka juga seringkali hanya dirasakan saat mereka berhasil mendapatkan nasabah dan melakukan transaksi yang besar. Sedangkan saat mereka bekerja secara normal, mereka merasa komunikasi kurang terjalin sehingga membuat mereka segan untuk mengutarakan pendapat mereka.

Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk menyadari pentingnya hasil pekerjaan. Karyawan PT. Semesta Indovest mengaku pimpinan mereka kerap bersikap dingin jika hasil pekerjaan mereka tidak sesuai dengan harapan beliau. Padahal, kepemimpinan transformasional akan berhasil jika pemimpin terus menjalin komunikasi intensif dengan bawahannya, meskipun mereka memberikan hasil kerja yang belum maksimal.

Gaya kepemimpinan transformasional dicirikan dengan pemimpin yang mendahulukan kepentingan perusahaan. Hal ini sangat dirasakan oleh karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas. Pimpinan mereka beberapa kali menghubungi mereka di luar jam kantor untuk membahas terkait pekerjaan. Tentunya perilaku tersebut membuat karyawan menjadi tidak nyaman karena mereka juga ingin memiliki waktu luang terutama mengingat bahwa mereka sudah tidak lagi berada pada jam kerja.

Faktor selanjutnya yang nilainya paling tinggi setelah kepemimpinan, yang juga mempengaruhi perilaku inovatif adalah keterikatan kerja. Dengan hasil persentasi sebesar 82,4%, di mana sebanyak 28 orang memilih 'ya' pada pernyataan yang diberikan.

Tentunya, selain peran pemimpin, keterikatan kerja karyawan juga penting dalam meraih tujuan perusahaan. Keterikatan kerja ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan inisiatif dari karyawan. Keterikatan kerja juga dapat dilihat dari komitmen karyawan saat mereka bekerja, rasa memiliki akan pekerjaan mereka, rasa bangga terhadap apa yang mereka kerjakan dan usaha-usaha yang mereka berikan sebagai kontribusi mereka bagi perusahaan.

Menurut HRD PT. Semesta Indovest Semesta, karyawan cenderung bekerja sesuai *mood* mereka. Biasanya mereka semangat bekerja saat setelah sudah menerima gaji. Beliau juga mengatakan bahwa karyawan yang seringkali berhasil mendapatkan nasabah dan menghasilkan transaksi besar adalah karyawan yang sama. Hal ini membuktikan keterikatan kerja karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak merata. Ada yang berkontribusi maksimal namun ada juga yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara, beliau mengungkapkan bahwa beliau kerap menerima keluhan dari nasabah yang mengatakan bahwa *sales* mereka kurang responsif. Menurut pengakuan beliau, karyawan juga belum cukup memberikan ide yang dapat perusahaan terapkan sebagai bentuk usaha dalam memajukan perusahaan. Padahal, seringkali nasabah menanyakan terkait kegiatan *training* yang biasa dilakukan oleh perusahaan lain. Hal inilah salah satunya yang membuat perusahaan Semesta Indovest Sekuritas belum cukup inovatif dibanding perusahaan efek lainnya.

Berdasarkan pemaparan dan hasil pra riset yang telah Peneliti lakukan, maka Peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Pada PT. Semesta Indovest Sekuritas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas?
2. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah Peneliti rumuskan, tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara bersama-sama terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas.

D. Kebaruan Penelitian

Peneliti melakukan pembaharuan pada penelitian ini berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, di antaranya:

1. Nafiah Ariyani dan Sri Hidayati (2018) *“Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior”*.

Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a) Pada penelitian tersebut, keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan pada penelitian ini keterikatan kerja merupakan variabel bebas.
- b) Pada penelitian tersebut, populasi atau objek penelitiannya adalah karyawan Bank OCBC NISP. Sedangkan pada penelitian ini populasi atau yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas.
- c) Pada penelitian tersebut, yang diteliti adalah subsektor perbankan. Sedangkan pada penelitian ini yang diteliti adalah subsektor perusahaan efek atau sekuritas.
- d) Pada penelitian tersebut, kemampuan variabel kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja menjelaskan variabel perilaku inovatif hanya sebesar 36,2%. Sedangkan pada penelitian ini kemampuan variabel kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja menjelaskan variabel perilaku inovatif sebesar 70,5%.

2. Hui Li, Nazir Sajjad, Qun Wang, Asadullah Muhammad Ali, Zeb Khaqan dan Shafi Amina (2019) *“Influence of Transformational Leadership on*

Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes

Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a) Pada penelitian tersebut, populasi atau objek penelitiannya adalah karyawan organisasi multinasional yang beroperasi di bidang farmasi, elektronik dan industri pembuatan mobil. Sedangkan pada penelitian ini populasi atau yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Semesta Indovert Sekuritas yang beroperasi di bidang *brokerage* dan *investment*.
- b) Pada penelitian tersebut, tempat penelitian dilakukan di berbagai wilayah di Cina. Sedangkan pada penelitian ini, penelitian dilakukan di Indonesia tepatnya di Jakarta. Perbedaan wilayah ini akan mempengaruhi hasil penelitian melihat adanya perbedaan kebijakan di setiap negara.
- c) Pada penelitian tersebut, pengukuran variabel perilaku inovatif menggunakan pengukuran Scott dan Bruce. Sedangkan pada penelitian ini, perilaku inovatif diukur menggunakan pengukuran De Jong dan Hartog. Hal ini akan mempengaruhi hasil penelitian melihat adanya perbedaan dimensi yang digunakan.

3. Francoise Contreras Torres, Juan C. Espinosa, Utz Dornberger dan Yonni Angel Cuero Acosta (2017) "*Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model*"

Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- a) Pada penelitian tersebut, keterikatan kerja sebagai variabel moderasi. Sedangkan pada penelitian ini keterikatan kerja merupakan variabel bebas.
- b) Pada penelitian tersebut, metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling*. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.
- c) Pada penelitian tersebut, responden merupakan karyawan dari beragam jenis perusahaan yang berlokasi di Kolombia. Sedangkan pada penelitian ini responden merupakan karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas (Indonesia).
- d) Pada penelitian tersebut, pengukuran variabel perilaku inovatif menggunakan pengukuran Janssen dengan tiga dimensi. Sedangkan pada penelitian ini, perilaku inovatif diukur menggunakan pengukuran De Jong dan Hartog dengan empat dimensi.

Urgensi dalam penelitian yang membuat Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini adalah persaingan bisnis yang terjadi menuntut setiap perusahaan untuk berinovasi agar mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku inovatif. Peneliti meneliti variabel kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja karena Peneliti berasumsi bahwa peranan pemimpin dan kontribusi karyawan sangat penting untuk bersinergi dalam meraih tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan.

Belum lagi saat ini dunia bisnis sedang dihadapkan pada tantangan pandemi *covid-19* yang memukul sektor perekonomian dan mempengaruhi perilaku serta aktivitas ekonomi yang ada. Peneliti meyakini bahwa inovasi adalah solusi dalam menghadapi perubahan yang ada, sehingga perilaku inovatif itu sendiri penting untuk meningkatkan daya saing suatu perusahaan. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional yang di mana pimpinan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal dan bagaimana pengaruh keterikatan kerja karyawan yang diwujudkan melalui pengabdian serta ide-ide inovatif yang dicetuskan dapat mempengaruhi perilaku inovatif menjadi topik yang penting dan menarik untuk diteliti.

