

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus diatur sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal didalam organisasi yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusiannya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Sejalan dengan pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi, diperlukan suatu sistem pengelolaan yang terstruktur dan sistematis melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan komponen penting dalam menjaga keberlanjutan dan meningkatkan kinerja organisasi, karena berfungsi sebagai mekanisme terintegrasi yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan, dan evaluasi kinerja karyawan. Di lingkungan UPT Pemadam Kebakaran, MSDM tidak hanya berperan administratif, tetapi juga memiliki posisi strategis dalam menentukan kemampuan organisasi untuk merespons keadaan darurat dengan cepat, akurat, dan profesional. Tingkat risiko kerja yang tinggi, kebutuhan akan kerja sama tim yang kuat, dan tuntutan pengambilan keputusan yang cepat menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penentu dalam pelaksanaan tugas yang sukses.

Selain itu, keberadaan sistem penilaian kinerja yang dapat diukur, penerapan mekanisme penghargaan dan sanksi yang adil, serta pembinaan disiplin dan etos kerja berperan penting dalam membentuk budaya kerja profesional yang berorientasi pada keselamatan. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, memperkuat kesiapan institusional,

serta meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dalam upaya pencegahan dan pengendalian kebakaran yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan memiliki mandat strategis dalam penyelenggaraan pelayanan proteksi kebakaran kepada masyarakat, yang mencakup tiga pilar utama: pencegahan, penanggulangan, dan penyelamatan (Seruyan, 2025). Fenomena rendahnya pencapaian target kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan tercermin dalam kegagalan untuk mencapai indikator kinerja utama secara optimal sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan organisasi. Kondisi ini dapat dilihat dari keterlambatan waktu respons terhadap kebakaran, cakupan layanan yang terbatas dikarenakan posisi kantor yang berada di pusat kota yang menjadi hambatan jika terjadi kebakaran diluar jangkauan yang sulit atau membutuhkan jarak tempuh yang cukup lama dan juga ketersediaan dan kesiapan personel yang tidak merata. Selain itu, implementasi prosedur operasional standar (SOP) di lapangan belum konsisten, yang berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan kesenjangan antara target kinerja yang telah ditetapkan dan kinerja aktual di lapangan, sehingga menjadi isu strategis yang perlu diteliti secara ilmiah guna merumuskan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas kinerja UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.

Kinerja dipahami sebagai hasil interaksi antara motivasi dan kapasitas individu dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya dituntut untuk memiliki tingkat kesiapan dan kompetensi tertentu agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Namun demikian, kesiapan dan keterampilan saja tidak cukup untuk mencapai hasil kerja yang optimal tanpa disertai pemahaman yang memadai mengenai tugas yang harus dilakukan serta metode atau prosedur yang tepat dalam penyelesaiannya (Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang diwujudkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga merepresentasikan bentuk aktualisasi pelaksanaan tugas oleh pegawai, yang pada umumnya dijadikan dasar dalam melakukan

evaluasi terhadap individu maupun terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Munardi et al., 2021). Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran merupakan hasil dari kerja yang ditunjukkan melalui tingkat efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama mereka sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Kinerja ini tercermin dalam kecepatan waktu respons dalam menangani insiden kebakaran, ketepatan dalam menerapkan prosedur penanganan, tingkat disiplin dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk berkoordinasi dan bekerja sama sebagai tim, terutama dalam kondisi darurat. Mengingat tingginya tingkat risiko pekerjaan dan persyaratan keselamatan yang melekat dalam tugas pemadam kebakaran, pengukuran kinerja tidak hanya berorientasi pada aspek kuantitatif, tetapi juga pada kualitas pelaksanaan tugas, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam memberikan layanan publik yang optimal kepada Masyarakat.

Urgensi penelitian ini terdapat kebutuhan mendesak untuk melakukan analisis secara terstruktur dalam rangka menelusuri berbagai determinan yang mempengaruhi kinerja organisasi, khususnya terkait aspek manajerial, tingkat kesiapsiagaan petugas, serta efektivitas implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP). Kajian ini tidak hanya berfungsi sebagai sumber data empiris mengenai kondisi faktual pelayanan proteksi kebakaran, tetapi juga sebagai dasar perumusan rekomendasi kebijakan yang mampu memperkuat kemampuan institusi dalam menyediakan layanan publik yang responsif, akurat, dan berstandar. Dengan demikian, penelitian ini memiliki posisi strategis dalam mendorong peningkatan keselamatan masyarakat, penguatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah, serta menjaga konsistensi kualitas layanan perlindungan kebakaran di Kabupaten Kuningan.

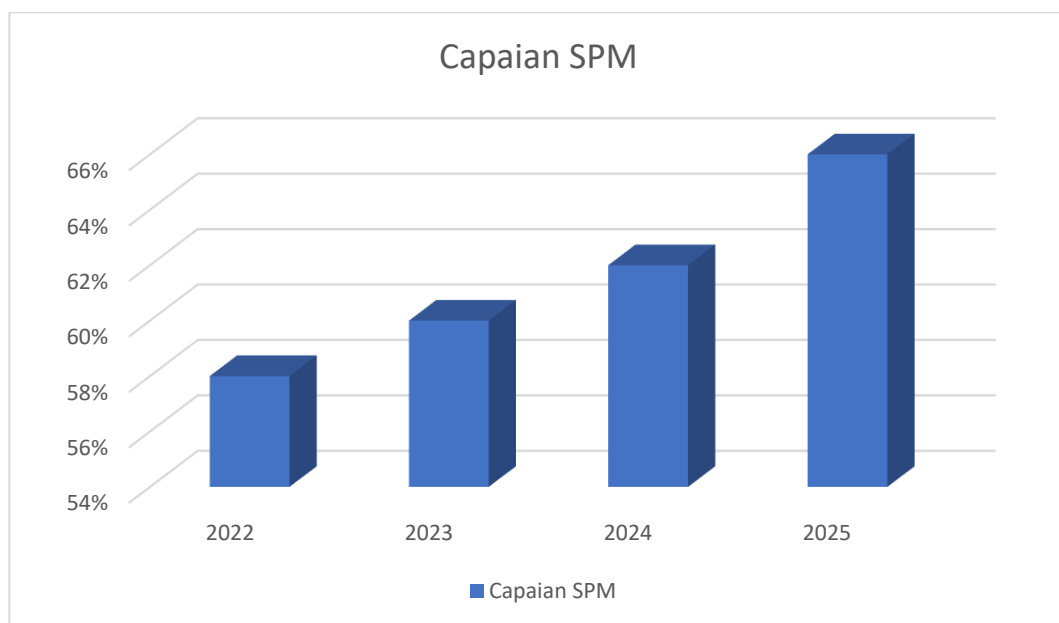
Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti terhadap UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan di dapatkan data Capaian SPM selama periode tahun 2022 -2025 yang termuat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1. 1 Data Capaian SPM UPT Pemadam Kebakaran
Kabupaten Kuningan 2022 – 2025**

Keterangan	Tahun	<u>Jumlah Kejadian</u>	Jumlah yang Ditangani	Presentase (%)
Penanganan Kebakaran	2022	81	47	58%
	2023	231	138	60%
	2024	74	46	62%
	2025	95	63	66%

Sumber : UPT Pemadam Kebakaran kabupaten Kuningan, 2026

Untuk memperjelas gambaran dari data di atas, berikut disajikan diagram batang data capaian SPM pada UPT Pemadam Kebakaran.



**Gambar 1. 1 Diagram Data Capaian SPM UPT Pemadam Kebakaran
Kabupaten Kuningan 2022 – 2025**

Dari data capaian SPM yang di dapat pada tabel 1.1 dapat dihitung persentase pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran. Rumus yang digunakan untuk mengetahui capaian SPM yakni sebagai berikut:

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Jumlah Kejadian}}{\text{Jumlah Yang Ditangani}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) layanan UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan selama periode 2022–2025, terlihat adanya peningkatan persentase realisasi penanganan kebakaran pada setiap tahunnya, meskipun pencapaiannya belum sepenuhnya optimal. Pada tahun 2022 tingkat capaian penanganan kebakaran tercatat sebesar 58%, kemudian mengalami peningkatan menjadi 60% pada tahun 2023, meningkat kembali menjadi 62% pada tahun 2024, dan mencapai 66% pada tahun 2025. Meskipun menunjukkan tren peningkatan secara bertahap, capaian tersebut mengindikasikan bahwa target pelayanan yang telah ditetapkan masih belum terpenuhi secara maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mitigasi dan penanganan kebakaran masih menghadapi berbagai hambatan, baik yang berkaitan dengan responsivitas pelayanan, kesiapsiagaan personel, maupun efektivitas operasional dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Berdasarkan kondisi yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 mengenai capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan, fenomena tersebut juga diperkuat oleh berbagai tanggapan masyarakat yang menunjukkan adanya keluhan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Sebagian masyarakat menilai bahwa waktu tanggap petugas dalam menangani peristiwa kebakaran masih belum sepenuhnya optimal, sehingga penanganan pada situasi darurat dinilai kurang responsif. Selain itu, masyarakat juga memandang bahwa ketersediaan armada serta peralatan pemadam kebakaran masih terbatas, yang berpotensi menghambat proses mobilisasi petugas ketika kejadian kebakaran terjadi di wilayah yang memiliki jarak cukup jauh dari pos pemadam kebakaran. Di sisi lain, masyarakat juga menyoroti masih terbatasnya kegiatan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat terkait upaya pencegahan kebakaran serta prosedur pelaporan kejadian darurat. Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian masyarakat merasa belum memperoleh informasi yang memadai mengenai langkah-langkah mitigasi maupun penanganan kebakaran. Berbagai penilaian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pandangan kritis dari masyarakat terhadap kualitas pelayanan pemadam kebakaran.

Berikut ini kondisi kinerja pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2021 sampai 2024 dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Standar Penilaian Kinerja pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 - 100	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 – 79	Cukup / belum maksimal
4.	61 – 69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan, 2026

Berdasarkan standar nasional dalam bidang pemadam kebakaran, kinerja pegawai dikategorikan baik apabila memperoleh skor pada rentang 91–100. Sebaliknya, kinerja dinilai sangat buruk apabila berada pada skor 60 atau di bawahnya.

Selanjutnya ada Faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan capaian kerja yaitu dengan melakukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai aturan yang berlaku, baik dari Lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Sari et al., 2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan unsur esensial dalam pelaksanaan tugas UPT Pemadam Kebakaran, mengingat karakteristik pekerjaan yang sarat dengan risiko tinggi terhadap keselamatan personel, baik dalam kegiatan penanggulangan kebakaran, operasi penyelamatan, maupun penanganan situasi darurat lainnya. Implementasi K3 secara optimal diarahkan untuk meminimalkan potensi kecelakaan kerja, mencegah penyakit akibat kerja, serta mengurangi kelelahan fisik dan psikologis yang berpotensi mempengaruhi kinerja petugas dan mutu pelayanan publik.

Salah satu faktor yang diperkirakan mempengaruhi belum tercapainya kinerja secara optimal adalah implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum terlaksana secara maksimal. Keterbatasan ketersediaan alat pelindung diri (APD), kondisi sarana dan prasarana operasional yang belum memadai, serta tingginya intensitas beban kerja dan risiko pekerjaan berpotensi meningkatkan angka kecelakaan kerja serta kelelahan fisik maupun mental petugas. Ketidakefektifan pengelolaan aspek K3 tersebut dapat berdampak pada menurunnya tingkat kesiapsiagaan, kecepatan dalam merespons kejadian, serta ketepatan pengambilan tindakan dalam pelaksanaan tugas pemadaman kebakaran. Oleh karena itu, K3 merupakan variabel strategis yang penting untuk dikaji secara mendalam dalam kaitannya dengan permasalahan kinerja UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Optimalisasi penerapan K3 diharapkan tidak hanya mampu menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi petugas, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam upaya pencapaian target Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Penerapan K3 yang efektif menciptakan rasa aman dan menekan tingkat stres serta kelelahan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja. Sejumlah studi melaporkan bahwa K3 memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Jariah (2024) menunjukkan bahwa penerapan K3 secara efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen Injection Phylon di PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. Hasil yang sejalan juga dikemukakan oleh Luthfianto & Priyantomo (2024) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinass Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Selain itu, Ahmadi et al., (2024) menunjukkan bahwa K3 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Artha Envirotam.

Hasil penelitian Mahardika (2024) menunjukkan bahwa penerapan K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Varia Usaha Beton Gempol Area Pasuruan, Jawa Timur. Temuan tersebut diperkuat oleh Ekowati & Amin (2019) yang menyatakan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Chitrayana et al., (2023) menunjukkan bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Argo Manunggal Triasta Tangerang.

Work Life Balance adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan tuntutan profesional dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga meminimalkan potensi konflik peran dalam kehidupan individu dan menciptakan kondisi hidup yang harmonis dan Sejahtera (Noviarini et al., 2021). *Work Life Balance* memiliki urgensi untuk diposisikan sebagai variabel mediasi karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan mekanisme psikologis yang dapat menjembatani pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai. Implementasi K3 yang efektif berpotensi menekan tingkat stres, kelelahan fisik, serta risiko kecelakaan kerja, sehingga menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan kondusif. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai mengelola peran profesional dan personal secara harmonis, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja.

Selanjutnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja tidak selalu bersifat konsisten dalam setiap konteks organisasi, karena dipengaruhi oleh kebijakan dan iklim internal yang berlaku. Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan kebutuhannya (Fitriani et al., 2022). Oleh sebab itu, *Organizational Support* menjadi variabel yang relevan untuk ditempatkan sebagai variabel moderasi. Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui penerapan kebijakan yang adil, perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat memperkuat pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap kinerja.

Dengan demikian, pengujian peran mediasi *Work Life Balance* dan moderasi *Organizational Support* menjadi penting untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik mengenai mekanisme peningkatan kinerja pegawai. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian

manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis berupa rekomendasi kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada aspek keselamatan kerja, tetapi juga pada keseimbangan kehidupan pegawai dan penguatan dukungan organisasi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan empiris terkait pengaruh *work life balance* terhadap kinerja. Beberapa studi melaporkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Farida & Wahyu Gunawan, (2023) dalam jurnal berjudul *Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Performance* pada Pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang Bekerja di Unit KPP Wilayah Kerja Jakarta Barat menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Temuan serupa menurut Tondang et al., (2024) juga ditunjukkan dalam penelitian pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Distrik Asahan Sumatera Utara, yang menyimpulkan bahwa *work life balance* berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani & Jaya, (2024) menunjukkan bahwa penerapan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Konveksi di Pamijahan, Kabupaten Bogor. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks penelitian menurut (Marsyanda & Rozaq, 2021).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya temuan empiris mengenai pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan. Sejumlah studi melaporkan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Mardhiyah (2025) dalam artikel berjudul *Pengaruh Organizational Support terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Berkas Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal)* menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula,

penelitian yang dilakukan oleh Hartati & Lo, (2025) dalam kajian mengenai *The Organizational Support on Employee* juga menemukan bahwa *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiva & Azwar, (2025) dalam studi berjudul *The Influence of Organizational Support on Employee Performance at Truntum Hotel Padang* menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Diana, (2021) dengan judul *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan* juga menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik unuk mengkaji dan melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja dimediasi oleh *Work Life Balance* dan *Organizational Support* sebagai moderasi** (Survei Pada Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai ketidaksesuaian antara sasaran dan realisasi kinerja UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan, serta mempertimbangkan peran variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *Work Life Balance*, dan *Organizational Support*, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap *Work Life Balance* pegawai?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja?
4. Apakah *Work Life Balance* memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja?
5. Apakah *Organizational Support* memoderasi pengaruh *Work Life Balance* dan kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disusun untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap *Work Life Balance* pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui peran *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi antara K3 dan kinerja.
5. Untuk mengetahui peran *Organizational Support* sebagai variabel moderasi pada hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Untuk Mendapatkan data empiris terbaru dan sebagai bahan berpikir dalam pengembangan teori selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan:
Memberikan masukan strategis untuk meningkatkan pencapaian SPM melalui perbaikan sistem K3, penguatan *Work Life Balance*, dan peningkatan dukungan organisasi.
2. Bagi Pemerintah Daerah:
Menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan keselamatan kerja, alokasi anggaran, serta program peningkatan kinerja aparat pemadam kebakaran.

3. Bagi Pegawai:

Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman, seimbang, serta didukung organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja.

1.4.3 Manfaat Akademis

1. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel K3, kinerja, *Work Life Balance*, maupun *Organizational Support* dalam sektor pelayanan publik berisiko tinggi.
2. Menjadi bahan ajar atau rujukan dalam kajian MSDM, keselamatan kerja, dan perilaku organisasi.