

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar pijakan dalam penyusunan proposal ini. Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus menjadi perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil
1.	Jihao Zhang, Shengnan Wang, Wei Wang, Geyan Shan, Shujie Guo and Yongxin Li (Zhang et al. 2020)	Nurses' <i>Job insecurity</i> and Emotional Exhaustion: The Mediating Effect of Presenteeism and the Moderating Effect of <i>supervisor support</i>	- <i>Job insecurity</i> - Emotional exhaustion - Presenteeism - <i>Supervisor support</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku presenteeism perawat. Perilaku presenteeism perawat memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dan kelelahan emosional. Dukungan <i>supervisor</i> memoderasi hubungan antara perilaku presenteeism dan kelelahan emosional; semakin tinggi dukungan <i>supervisor</i> , semakin lemah hubungan ini

	<p>Persamaan : variable penelitian Jihao Zhang, Shengnan Wang, Wei Wang, Geyan Shan, Shujie Guo and Yongxin Li yaitu <i>Job insecurity</i> dan <i>supervisor support</i> yang digunakan sama dengan penelitian ini.</p> <p>Perbedaan : penelitian Jihao Zhang, Shengnan Wang, Wei Wang, Geyan Shan, Shujie Guo and Yongxin Li dilakukan pada perawat di Cina , sedangkan penelitian ini dilakukan pada perawat di RS Kristen Mojowarno</p>			
2.	<p>Xiaojian Duan, Xin Ni, Lei Shi, Leijing Zhang, Yuan Ye, Huitong Mu, Zhe Li, Xin Liu, Lihua Fan, and Yongchen Wang (Duan et al. 2019)</p>	<p>The impact of workplace violence on job satisfaction, <i>job burnout</i>, and turnover intention: the mediating role of social support</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Social support - WPV - job satisfaction - burnout - turnover intention. 	<p>Dukungan sosial merupakan mediator parsial antara WPV dan kepuasan kerja, serta burnout dan intensi turnover</p>
	<p>Persamaan : variabel penelitian Xiaojian Duan, Xin Ni, Lei Shi, Leijing Zhang, Yuan Ye, Huitong Mu, Zhe Li, Xin Liu, Lihua Fan, and Yongchen Wang yaitu <i>supervisor support</i> yang digunakan sama dengan penelitian ini.</p> <p>Perbedaan : penelitian Xiaojian Duan, Xin Ni, Lei Shi, Leijing Zhang, Yuan Ye, Huitong Mu, Zhe Li, Xin Liu, Lihua Fan, and Yongchen Wang dilakukan di cina, sedangkan penelitian ini di lakukan pada perawat di RS Kristen Mojowarno</p>			
3.	<p>Chin Ann Chong, Lee Peng Ng and I-Chi Chen (Chong, Ng, and Chen 2024)</p>	<p>The impact of <i>job insecurity</i> on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: the moderating role of supervisor and co-worker support</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>job insecurity</i> - <i>job burnout</i> - supervisor and co-worker support 	<p><i>job insecurity</i> memiliki dampak signifikan terhadap <i>job burnout</i> di kalangan karyawan di sektor hospitality selama pandemi COVID-1</p>
	<p>Persamaan : variable penelitian Chin Ann Chong, Lee Peng Ng and I-Chi Chen yaitu <i>job insecurity</i>, <i>job burnout</i>, dan <i>supervisor co worker support</i> yang digunakan sama dengan penelitian ini.</p>			

	Perbedaan : penelitian Chin Ann Chong, Lee Peng Ng and I-Chi Chen dilakukan pada karyawan hotel di Malaysia , sedangkan penelitian ini di lakukan pada perawat di RS Kristen Mojowarno			
4.	Ferdinand Jonri Nainggolan (Nainggolan, 2022)	Pengaruh <i>Job insecurity</i> , Stres Kerja, dan Work-Family Conflict terhadap Burnout Karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan	- <i>job insecurity</i> - stress kerja - work family - burnout	<i>job insecurity</i> memiliki dampak signifikan terhadap <i>job burnout</i> di kalangan karyawan di sektor hospitality selama pandemi COVID-1
	<p>Persamaan : variable penelitian Ferdinand Jonri Nainggolan yaitu <i>job insecurity</i> dan burnout yang digunakan sama dengan penelitian ini.</p> <p>Perbedaan : penelitian Ferdinand Jonri Nainggolan dilakukan pada karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perawat di RS Kristen Mojowarno</p>			
5.	Li-Chu Wu ,Chia-Yi Chou, and Chi-Ya Kao (Wu, Chou, and Kao 2023)	Workplace Social Support as a Mediating Factor in the Association between Occupational Stressors and <i>Job burnout</i> : A Study in the Taiwanese Nursing Context	- workplace social support - stressor - <i>job burnout</i>	administrator layanan kesehatan harus memprioritaskan inisiatif dukungan sosial di tempat kerja.
	<p>Persamaan : variable penelitian Li-Chu Wu ,Chia-Yi Chou, and Chi-Ya Kao y aitu <i>job burnout</i> dan workplace social support yang digunakan sama dengan penelitian ini.</p> <p>Perbedaan : penelitian Li-Chu Wu ,Chia-Yi Chou, and Chi-Ya Kao dilakukan pada perawat di Taiwan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perawat di RS Kristen Mojowarno</p>			
6.	Meli Peronika Sianturi (Area 2019)	Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Outsourcing Di Pt . Telkom	- <i>Job insecurity</i> - Stres Kerja	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan outsourcing di pt

	Regional Sumatera Utara	1	. telkom regional 1 sumatra
	<p>Persamaan : variabel penelitian Meli Peronika Sianturi yaitu <i>job insecurity support</i> yang digunakan sama dengan penelitian ini.</p> <p>Perbedaan : penelitian dilakukan Meli Peronika Sianturi pada karyawan outsourcing di Pt . telkom regional 1 sumatera, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perawat di RS Kristen Mojowarno</p>		

Sumber Penelitian Terdulu

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Pengertian *Job burnout*

Job burnout merupakan hasil dari stres kronis yang berkepanjangan (Maslach, 2003), telah menjadi fenomena global yang mempengaruhi karyawan di seluruh pekerjaan. Pertanyaan-pertanyaan ilmiah dalam penelitian ini tetap menjadi topik utama dalam menanggapi berbagai tantangan sosial dan ekonomi yang dihadapi oleh organisasi (Chong, Ng, and Chen 2024).

Job burnout berdasarkan Maslach, Schaufeli, dan Leiter Konseptualisasi (2001), dicirikan oleh tiga elemen kunci, yaitu kelelahan emosional (yaitu kehilangan energi dan rasa kehabisan sumber daya), depersonalisasi atau sinisme (yaitu melepaskan diri dari pekerjaan, memperlakukan orang lain seperti sebuah objek atau dengan sesuatu yang impersonal respons) dan berkurangnya pencapaian pribadi (yaitu perasaan tidak kompeten, tidak mampu dan tidak produktif). Banyak sekali penelitian yang melaporkan dampak negatif dari *job burnout*, seperti masalah kesehatan, depresi dan kecemasan, menurunnya kesejahteraan, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja (Cheng and O-Yang 2018).

Di sisi lain, konsep - konsep yang berlawanan dari burnout, yang dikenal sebagai boreout, ditandai dengan kebosanan, terbatasnya kesempatan untuk berkembang dan merasa bahwa pekerjaan tidak ada artinya. Kejenuhan muncul karena tuntutan pekerjaan yang rendah secara konstan, seperti pekerjaan yang tidak menantang, serta praktik kerja yang berulang-ulang, serta praktik kerja yang terstandarisasi, sehingga menurunkan motivasi dan mengakibatkan ketidakpuasan (Abubakar et al. 2022).

Maslach Burnout Inventory (MBI) adalah instrumen penilaian psikologis yang digunakan secara luas untuk mengukur *job burnout*. Instrumen ini terdiri dari 22 item yang menilai tiga dimensi inti dari burnout: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. Berikut adalah 22 item dari MBI(Maslach, Jackson, and Leiter 1981) :

1. Saya merasa emosiku terkuras karena pekerjaan ku
2. Saya merasa terkuras habis di akhir hari kerja, saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya.
3. Saya merasa lelah ketika bangun pagi dan harus menghadapi pekerjaan di hari lain lagi.
4. Saya merasa bekerja dengan banyak orang sangat menguras tenaga saya.
5. Saya merasa stress berat dengan pekerjaan saya.
6. Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.
7. Saya merasa bekerja terlalu keras.

8. Saya merasa bekerja dengan banyak orang membuatku stress.
9. Saya merasa sudah tidak kuat lagi untuk bekerja.
10. Saya merasa saya menganggap pelanggan (pasien) sebagai sesuatu yang asing.
11. Saya merasa saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang-orang sejak aku mengambil pekerjaan ini.
12. Saya merasa saya khawatir pekerjaan ini membuatku mati rasa.
13. Saya merasa saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi kepada pelanggan (pasien)
14. Saya merasa bahwa beberapa pelanggan (pasien) menyalahkan ku atas masalah yang mereka hadapi.
15. Saya merasa bahwa saya dengan mudah memahami bagaimana perasaan pelanggan ku tentang sesuatu.
16. Saya merasa bahwa saya menangani masalah pelanggan dengan sangat efektif.
17. Saya merasa bahwa saya hanyalah sebuah cara untuk memberikan dampak positif kepada hidup orang lain melalui pekerjaan saya.
18. Saya merasa bahwa saya sangat bersemangat.
19. Saya merasa bahwa saya bahagia setelah bekerja berdekatan dengan pelanggan (pasien) saya.
20. Saya merasa bahwa saya hanyalah cara untuk dihargai.
21. Saya sudah mendapatkan banyak hal berharga dalam pekerjaan ini

22. Dalam pekerjaan saya, saya menangani masalah emosional saya dengan tenang

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Burnout*

Menurut (Ahmad, Manal Jaber, and Hussein Albanna 2022), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job burnout* meliputi:

1. **Beban Kerja:** Tingginya beban kerja dapat meningkatkan risiko burnout. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan stres fisik dan mental yang berkelanjutan .
2. **Tidak Ada Dukungan Organisasi:** Tidak adanya dukungan dari organisasi dalam bentuk bimbingan, penghargaan, dan insentif dapat memperburuk kondisi burnout .
3. **Harapan yang Tidak Realistis:** Tuntutan pekerjaan yang tidak sepadan dengan jumlah karyawan yang tersedia menyebabkan ketidakseimbangan dan stres tinggi .
4. **Masalah Keluarga:** Konflik atau masalah yang terjadi dalam keluarga juga dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan, berkontribusi pada burnout .
5. **Lingkungan Kerja yang Tidak Fungsional:** Keadaan tempat kerja yang tidak sehat seperti adanya senioritas, kurangnya kerjasama, dan manajemen yang buruk dapat meningkatkan risiko burnout .
6. **Kurangnya Motivasi dan Klarifikasi:** Kurangnya motivasi dan pembagian peran kerja dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja, sehingga memperburuk burnout .

7. Masalah Keamanan Kerja: Ketidakpastian pekerjaan dan kekhawatiran finansial dapat memperparah kondisi burnout .

2.2.3 Pengertian Dukungan *supervisor*

Menurut Gagnon dan Michael dalam (Hsu 2011) mendeskripsikan dukungan *supervisor* yang dirasakan sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa mereka didukung oleh *supervisor* mereka.” menekankan bahwa *supervisor* biasanya merupakan orang atau agen penting yang bertanggung jawab untuk menjaga kontrak psikologis karyawan”. Dengan demikian, dukungan *supervisor* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Dalam hubungan pertukaran sosial, karyawan lebih mungkin untuk tetap dengan organisasi jika mereka merasa bahwa *supervisor* mereka menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, berkomunikasi dengan baik dengan mereka, dan memperlakukan mereka dengan hormat dan pengakuan (Eisenberger et al. 2002). Dengan kata lain, dukungan supervisi yang tinggi menghasilkan hubungan timbal balik di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan berkewajiban untuk “membalas” *supervisor* dan/atau organisasi mereka dengan cara bertahan di perusahaan (Eisenberger et al. 2002).Boles dan Babin dalam (Hsu 2011) melaporkan bahwa persepsi keterlibatan rekan kerja dan dukungan *supervisor* dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan ritel. Ng dan Sorensen (2008) membandingkan pengaruh persepsi *supervisor* dan dukungan rekan kerja terhadap sikap kerja dan menemukan bahwa dukungan

supervisor yang dirasakan *supervisor* yang dirasakan lebih kuat terkait dengan kepuasan kerja, komitmen afektif, dan turnover dibandingkan dengan dukungan rekan kerja yang dirasakan.

Menurut (Susskind, Michele Kacmar, and Borchgrevink 2003) Dukungan *supervisor* (empat indikator) adalah dukungan sosial berbasis pekerjaan yang tercakup dalam penelitian ini :

Item Dukungan *supervisor*

1. Saya merasa *supervisor* saya sangat membantu dalam melaksanakan layanan pelanggan saya tugas.
2. Saat menjalankan tugas pelayanan saya, saya sangat bergantung pada *supervisor* saya.
3. Supervisor saya memberi saya informasi penting terkait pekerjaan dan saran yang membuat pekerjaan saya lebih mudah.
4. Saya dapat mengandalkan *supervisor* saya untuk melakukan “hal yang benar” ketika melakukan pelayanan terhadap pasien.

2.2.4 Karakteristik Dukungan Supervisor

Menurut (Setiawan and Sopiah 2023) karakteristik dukungan *supervisor* adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi dua arah

Hubungan timbal balik antara kedua belah pihak yaitu perawat kepada *supervisor*, bukan hanya *supervisor* kepada perawat. Jadi *supervisor* juga mendapatkan apa yang ingin dikomunikasikan perawat kepada *supervisor*.

2. Mutual Reward Theory (MRT)

Teori ini menunjukkan bahwa hubungan antara perawat dan *supervisor* akan meningkat ketika terdapat timbal balik penghargaan antara *supervisor* dan perawat.

3. Kehadiran emosional

Seorang *supervisor* dapat mengontrol emosi saat menghadapi karyawan.

Supervisor juga dapat menciptakan perasaan yang tenang dan nyaman bagi karyawan.

2.2.5 Pengertian *Job insecurity*

Job insecurity telah dianggap sebagai salah satu pemicu stres di tempat kerja yang utama bagi karyawan karena tidak hanya mengancam kesejahteraan ekonomi tetapi juga mengurangi kesejahteraan keluarga karyawan (Nauman, Zheng, and Naseer 2020).

Job insecurity dapat didefinisikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang berisiko. Ini adalah ketidakpastian atau ketakutan yang dialami karyawan terkait stabilitas pekerjaan mereka saat ini, termasuk kekhawatiran tentang potensi kehilangan pekerjaan atau perubahan kondisi pekerjaan. Persepsi ketidakamanan ini dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan hasil negatif bagi karyawan, yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan di tempat kerja (Sora, Caballer, and Peiró 2010).

Job insecurity masih menjadi ancaman bagi karyawan di berbagai organisasi, terutama ketika terjadi perubahan signifikan atau situasi yang tidak pasti di suatu perusahaan (Etehad and Karatepe 2019). Vander Elst, De Witte, dan De Cuyper (2014) menyimpulkan bahwa berbagai definisi *job insecurity* yang ditemukan dalam literatur memiliki beberapa kesamaan, yaitu bersifat subjektif (bergantung pada interpretasi seseorang terhadap lingkungan kerjanya), tidak disengaja, dan melibatkan perasaan karyawan akan ketidakberdayaan serta ketidakpastian akan masa depan (Vander Elst, De Witte, and De Cuyper 2014).

Job insecurity Scale (JIS) yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 4 item yang dikembangkan oleh De Witte (Vander Elst, De Witte, and De Cuyper 2014). Item-item yang termasuk dalam JIS adalah:

1. Kemungkinan besar, saya akan segera kehilangan pekerjaan saya
2. Saya yakin saya bisa mempertahankan pekerjaan saya. (kode terbalik)
3. Saya merasa tidak aman dengan masa depan pekerjaan saya
4. Saya rasa saya akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat.

2.2.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut (Greenhalgh and Rosenblatt 1984) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada tingkatan tertentu, yaitu :

1. Kondisi organisasional dan lingkungan, misalnya perubahan organisasi dan komunikasi organisasi. Perubahan organisasi yang mungkin dialami contohnya karena penggabungan perusahaan, restrukturisasi, dan *down-sizing* perusahaan.

2. Karakteristik pekerjaan dan individual, terdiri atas : pengalaman kerja, jabatan, pendidikan, kondisi sosial ekonomi, jenis kelamin, dan umur.
3. Karakteristik pribadi pekerja, contohnya: rasa kebersamaan, kepercayaan diri, dan locus of control.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Job insecurity* Dengan *Job burnout*

Hubungan antara *job burnout* dan *job insecurity* adalah topik penelitian yang penting dalam hal kesehatan kerja. Penelitian telah berulang kali menunjukkan korelasi yang kuat antara *job burnout* dan ketidakstabilan pekerjaan. Hal ini menyiratkan bahwa *job burnout* cenderung meningkat seiring dengan ketidakstabilan pekerjaan.

Sebagai contoh, penelitian Meli Peronika Sianturi (Area 2019) terhadap karyawan PT. Telkom Regional-1 Sumatera menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara ketidakstabilan pekerjaan dan *job burnout*. Dengan menggunakan pendekatan analitik survei, penelitian ini menemukan hubungan yang substansial antara *job insecurity* dan *job burnout*, yang berarti bahwa ketika *job insecurity* meningkat, begitu pula *job burnout*.

2.3.2 Hubungan *Job insecurity* Dengan Dukungan *supervisor*

Job insecurity dengan dukungan *supervisor* dan Keterlibatan Kerja Bawahan Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Cheng and O-Yang 2018), *job insecurity* mengacu pada perasaan “ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam”. Sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan *supervisor*

cenderung mempengaruhi sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka. Tidak seperti *supervisor* yang mendukung yang membantu bawahannya mengatasi rintangan, *supervisor* yang tidak mendukung justru menciptakan rintangan bagi karyawan (Rothmann and Rothmann Jr 2010).

Supervisor yang tidak bersikap sportif diharapkan dapat mengurangi keamanan psikologis karyawan dan pada gilirannya mengurangi tingkat hubungan kerja mereka. Dalam konteks tempat kerja, karyawan yang merasa bahwa *supervisor* mereka mempercayai mereka dan menganggap mereka berharga, mereka akan merespons dengan perilaku positif dengan meningkatkan meningkatkan tingkat keterlibatan mereka di tempat kerja(Choi, Cheong, and Feinberg 2012). Sejalan dengan argumen ini,jika *supervisor* merasa tidak aman dengan pekerjaannya, maka bawahan akan mengurangi keterikatannya dengan pekerjaan mereka untuk membuat *supervisor* mereka merasa aman.

2.3.3 Hubungan *Job burnout* Dengan Dukungan *supervisor*

Dukungan *supervisor* yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan tingkat burnout karyawan, dan sebaliknya ketika persepsi dukungan *supervisor* yang diterima karyawan rendah maka tingkat burnout karyawan akan meningkat atau tinggi. (Yulia et al. 2020) mengungkapkan Jika memiliki *supervisor* yang mendukung pekerjaan dengan baik maka resiko terjadinya burnout akan kecil. Pekerja yang didukung oleh pimpinan akan memiliki kekuatan untuk menjadi lebih tangguh dalam menghadapi burnout (Achour dkk, 2017).

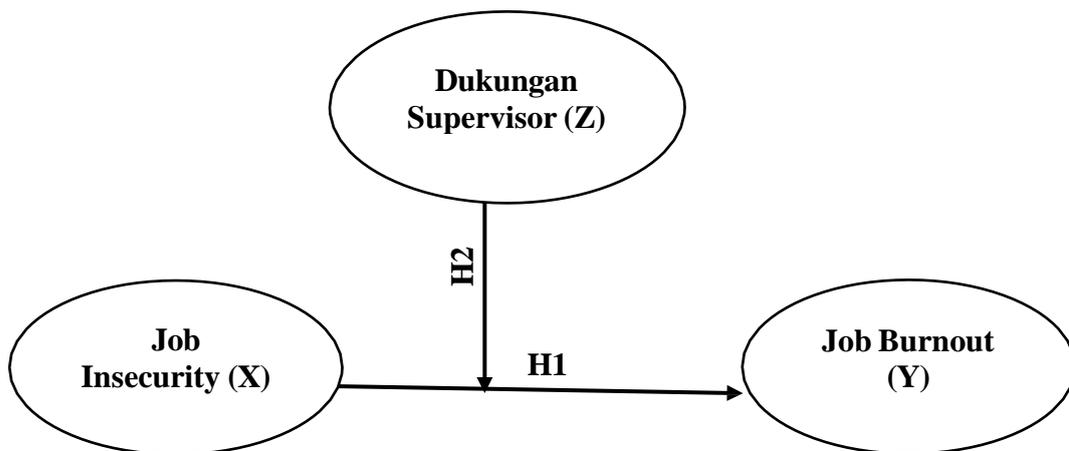
Pengaruh dukungan *supervisor* terhadap *job burnout* dapat dilihat dari beberapa aspek. Dukungan sosial dapat berupa kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada individu. Dengan adanya dukungan *supervisor*, individu dapat merasa lebih aman dan terlindungi, sehingga *job burnout* dapat dikurangi.

Namun, penelitian lainnya juga menemukan bahwa faktor lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja juga mempengaruhi *job burnout*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah dan Blikololong dikatakan bahwa dukungan *supervisor* tidak memiliki hubungan dengan *job burnout* pada karyawan rumah sakit (Hamzah Wisnar 2019).

2.4 Kerangka Konseptual

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dukungan *supervisor* membantu melindungi perawat dari dampak *job burnout* dan hasil kerja lainnya, seperti perilaku ketidakpatuhan dan ketidakpuasan kerja (Brough, Drummond, & Biggs, 2018; Shin et al., 2020). Tidak dapat disangkal bahwa tinjauan luas menggambarkan beberapa temuan yang tidak konsisten pada efek moderasi dari dukungan sosial. Jolly dkk. (2021) berpendapat bahwa perbedaan dalam pengukuran yang digunakan (mis. kombinasi dari beberapa sumber dukungan dalam satu skala vs. sumber dukungan sosial) adalah salah satu alasan yang menyebabkan perbedaan hasil. Namun demikian, penelitian sebelumnya telah memberikan dampak positif dari dukungan *supervisor* dan dukungan rekan kerja dalam menyediakan sumber daya, informasi, dan panduan yang berguna bagi karyawan dalam mengurangi tekanan dari tuntutan

pekerjaan yang tinggi (Lim, 1996; Day, Crown,& Ivany, 2017). Dengan demikian, kami mengantisipasi bahwa tingkat dukungan *supervisor* berbasis pekerjaan yang tinggi akan mengurangi *job burnout* ketika seseorang mengalami *job insecurity*. Oleh karena itu, kerangka konseptual yang relevan telah dibentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H₁ : Diduga *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *job burnout*.

H₂: Diduga dukungan *supervisor* memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *job burnout*.