

ENFLUENCE OF WORKPLACE CONFLICTS, ROLE OVERLOAD TO PHYSICAL DECLINE, PSYCHOLOGICAL AND NURSE PERFORMANCE IN MUHAMMADIYAH HOSPITALS AT KEBUMEN DISTRICT CENTRAL JAVA

Basirun¹⁾, Isma Yuniar²⁾ Ike Mardiaty Agustin³⁾

^{1,2} Program Studi S1 Keperawatan STIKes Muhammadiyah Gombang

³ Program Studi D3 Keperawatan STIKes Muhammadiyah Gombang

email: basiralummah@gmail.com

Abstract

Key word:
performance,
overload, stress fisik
and psychologis,
work conflict

Work conflict can lead to physical and psychological decline of employees. The demands of these various roles produce tension that is overload. role overload has a negative effect on performance. On the other hand work conflict does not affect performance. This becomes interesting whether work conflict, overload and decreased physical and psychological affect performance. The purpose of this study was to determine the effect of work conflict on the decreasing physical and psychological abilities of nurses, the influence of the excess role of nurses in decreasing the physical and psychological impairment of nurses, the effect of decreasing nurses' physical and psychological abilities on performance, the influence of nurse-work family conflict on performance, and the influence of the excess role of nurses on performance. The method in this study is a survey by distributing questionnaires to nurses in the inpatient room in 4 Muhammadiyah hospitals in Kebumen Regency, out of 350 respondents only 216 questionnaires were collected. Analysis of the data used is using SEM Amos 22.00. The results showed that there was an influence of overload variable on performance while work conflict did not affect performance. Variables of physical and psychological impairment abilities do not affect performance and do not mediate overload variables or work conflict variables.

PENDAHULUAN

Kopelman et al. (1983) mendefinisikan *work conflict* (konflik pekerjaan) sebagai suatu tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidakseimbangan dalam bidang pekerjaan. Tekanan dalam pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan (Bedeian et al dalam Thomas & Ganster, 1995). Penelitian Fisher (2001), Viator (2001), Agustina (2009), dan Fogarty et al. (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran berpengaruh pada kinerja. Fogarty et al. (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan penelitian terdahulu, oleh peneliti akan mengembangkan dengan menambah

variabel-variabel dan item – item yang relevan. Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori peran (Kahn et al. dalam Michaels et al., dalam Michaels et al 1987) yang menyatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan seseorang tidak konsisten, merupakan salah satu bentuk konflik peran, maka akan mengalami stres, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan jika pengharapan yang diinginkan dari perilaku nya tersebut tidak mengalami konflik (Rizzo, House & Lirtzman, 1970).

Affective events theory (AET) merupakan sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa di tempat kerja menyebabkan reaksi-reaksi emosional pada karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku di

tempat kerja. AET menunjukkan bahwa karyawan bereaksi secara emosional pada hal-hal yang terjadi pada mereka di tempat kerja dan bahwa reaksi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka (Robbins dan Judge, 2008).

Ambiguitas atau konflik yang dialami dalam suatu peran akan menghasilkan keadaan yang tidak diinginkan. Oleh karena tuntutan yang saling bertentangan di antara peran-peran yang dijalankan (misalnya waktu dan perilaku yang bertentangan) mengarah pada konflik personal, maka individu akan mengalami kesulitan yang lebih besar untuk menunaikan setiap peran dengan baik. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dipandang sebagai satu aspek spesifik dalam kerangka konflik peran secara umum dengan mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga tidak selaras satu sama lain (Burley, 1995 dalam Manuati Dewi, 2012). Hasil penelitian Manuati Dewi, 2012 dinyatakan bahwa konflik pekerjaan berpengaruh negative terhadap kinerja.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori peran (Kahn et al. dalam Michaels *et al.*, dalam Michaels *et al.*, 1987) yang menyatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan seseorang tidak konsisten, merupakan salah satu bentuk konflik peran, maka akan mengalami stres, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan jika pengharapan yang diinginkan dari perilaku nya tersebut tidak mengalami konflik (Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Dan teori akumulasi peran, teori ini menyatakan bahwa peran ganda dapat mengakibatkan baik pengayaan maupun konflik karena waktu dan energi dapat dibagi, diintegrasikan, dan dikembangkan di antara aktivitas/ peran yang dijalankan (Shelton, 2006 dalam Manuati Dewi, 2012). Model tuntutan pengendalian pekerjaan, adalah contoh yang lain. Di satu sisi, teori ini memandang bahwa tuntutan pekerjaan yang dapat berupa tekanan waktu atau beban kerja berlebihan dapat menimbulkan konflik. Di sisi lain, pengendalian

pekerjaan seperti keleluasaan pengambilan keputusan akan menyebabkan karyawan dapat mengendalikan aktivitas pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, kedua teori ini dapat dimasukkan ke dalam baik perpektif konflik maupun pengayaan.

Kopelman et al. (1983) mendefinisikan *work conflict* (konflik pekerjaan) sebagai suatu tingkat di mana seseorang mengalami tekanan. Konflik pekerjaan dapat dipandang sebagai satu aspek spesifik dalam kerangka konflik peran secara umum dengan mana tekanan peran dari domain pekerjaan (Burley, 1995 dalam Manuati Dewi, 2012). Tekanan dalam pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan (Bedeian et al dalam Thomas & Ganster, 1995).

Kelelahan fisik maupun psikologis oleh karena adanya stress akibat adanya konflik keluarga-pekerjaan disebut "*burnout*", yang merupakan salah satu bentuk stress dan dapat tampak pada sikap perilaku individu. *Burnout* merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat menurut pendapat Pines dan Aronson, 1989 (Soetjipto, 2002). Pines *et al* dalam Soetjipto (2002) menjelaskan timbulnya kelelahan ini akibat dari bekerja terlalu keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, merasa terjebak, kesedihan yang mendalam, merasa malu, dan secara terus menerus membentuk lingkaran dan menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, pada akhirnya meningkatkan rasa kesal, dan berlanjut kepada kelelahan fisik, kelelahan mental serta kelelahan emosional.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Mengetahui pengaruh konflik pekerjaan perawat terhadap menurunnya kemampuan penurunan fisik dan psikologis perawat. 2). Mengetahui pengaruh kelebihan peran perawat terhadap menurunnya kemampuan penurunan fisik dan psikologis perawat. 3)

Mengetahui pengaruh menurunnya kemampuan fisik dan psikologis perawat terhadap kinerja. 4) Mengetahui pengaruh konflik pekerjaan perawat terhadap kinerja. 5) Mengetahui pengaruh kelebihan peran perawat terhadap kinerja.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah survey dengan penyebaran kuisioner pada perawat pelaksana di Ruang rawat inap dalam 4 Rumah sakit Muhammadiyah Kabupaten Kebumen, dari 350 responden hanya 216 kuisioner yang terkumpul. Pengukuran untuk semua variabel penelitian; konflik pekerjaan, kelebihan peran, penurunan fisik dan psikologis dan kinerja dilakukan dengan karakteristik penilaian (1-5) dari sangat tidak baik, tidak baik, biasa, baik dan sangat baik.

Pada pengukuran variabel laten eksogen konflik pekerjaan dilakukan dengan 5 indikator pengukuran, variabel laten eksogen kelebihan peran diukur dengan 5 indikator sedangkan variabel laten endogen penurunan fisik dan psikologis dilakukan pengukuran dengan 9 indikator serta variabel laten endogen kinerja dilakukan pengukuran dengan 8 indikator. Hasil pengujian reliabilitas adalah menggunakan alfa Cronbach's dengan hasil yang reliabel. Pengujian validitas konstruk, menggunakan analisis

CFA (*confirmatory factor analysis*), yang hasilnya dalam table 2. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan SEM Amos 22.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden, responden adalah para perawat pelaksana di Unit perawatan rawat inap Rumah sakit MPKU Wilayah Kabupaten Kebumen yaitu Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong, PKU Muhammadiyah Sruweng, PKU Muhammadiyah Kutowinangun dan PKU Muhammadiyah Petanahan dan telah bekerja minimal 2 tahun baik perawat wanita maupun pria.

Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 2. langkah ini dilakukan merujuk pada hasil uji reliabilitas dan CFA. Dari hasil output AMOS 22.00, Analisa full model SEM Scalar estimates (group number 1-default model), Menunjukkan bahwa tidak menjadi persoalan dalam identifikasi model, karena untuk semua dimensi dan indikator dari full model 1 seluruhnya signifikan (nilai C.R. $\geq 1,96$ atau $P \geq 0,05$) dan indicator outputnya seluruhnya valid karena memiliki nilai loading factor $\geq 0,5$ (Igbaria et.al dalam Wijanto, 2008). Dengan demikian tidak ada dimensi dan indikator yang dibuang dari analisis selanjutnya.

Tabel 1. Pengujian *Goodness of fit index*

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value (Nilai Batas)</i>	Hasil	Kesimpulan
1	X^2 chi square, (DF=183, 0,05)	$\leq 215,563$	231.078	Tidak Fit
2	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$	0.002	Tidak Fit
3	DF	≥ 0	171	Fit
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$	1.351	Fit
3	GFI	$\geq 0,90$	0.909	Fit
4	AGFI	$\geq 0,90$	0.878	Tidak Fit
5	CFI	$\geq 0,95$	0.970	Fit
6	TLI atau NNFI	$\geq 0,95$	0.963	Fit
8	RMSEA	$\leq 0,08$	0.040	Fit

Tabel 2. Hasil Hipotesis Analisa AMOS

			Estimate	S.E.	C.R.	P
fisik	<	conflict	.113	.045	2.493	.013
fisik	<	overload	-.007	.043	-.173	.863
kinerja	<	fisik	-.048	.050	-.958	.338
kinerja	<	conflict	-.022	.026	-.850	.395
kinerja	<	overload	-.058	.029	-2.013	.044

Kemudian validitas konstruk, menggunakan analisis *goodness of fit* (GOF) yang hasilnya dalam Tabel 1 dan dapat dijelaskan bahwa model sebagian besar adalah fit dan baik untuk tahap hipotesis. Kemudian hasil *goodness of fit* dapat diterima apabila pengukuran memenuhi 4-5 kriteria (Hair *et.al.*, 2010). Hasil penelitian ini dijelaskan secara berurutan untuk setiap uji hipotesis, pengujian hipotesis dengan menggunakan standar nilai t-Value dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t-value *Critical Ratio* (CR) = ≥ 1.967 pada *regression Weights* dari *fit full model* dalam program Amos 22.00.

Pengaruh langsung dan tidak langsung

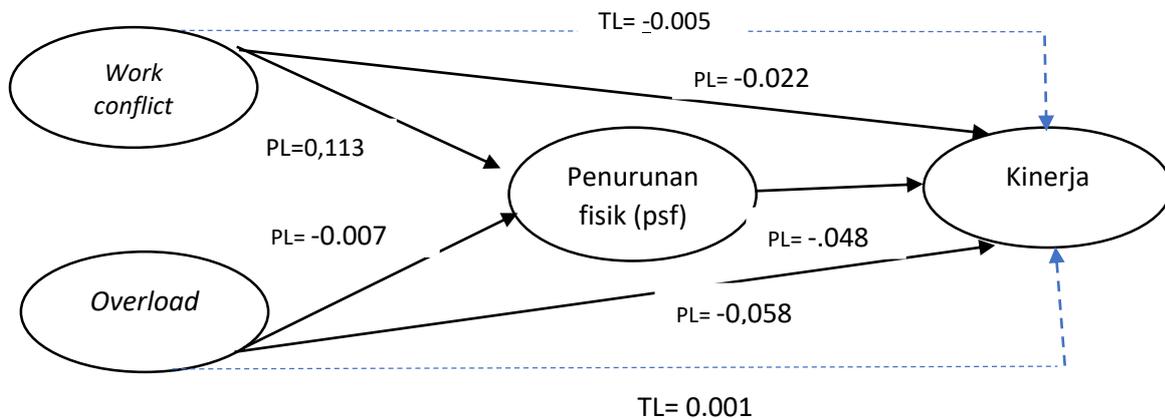
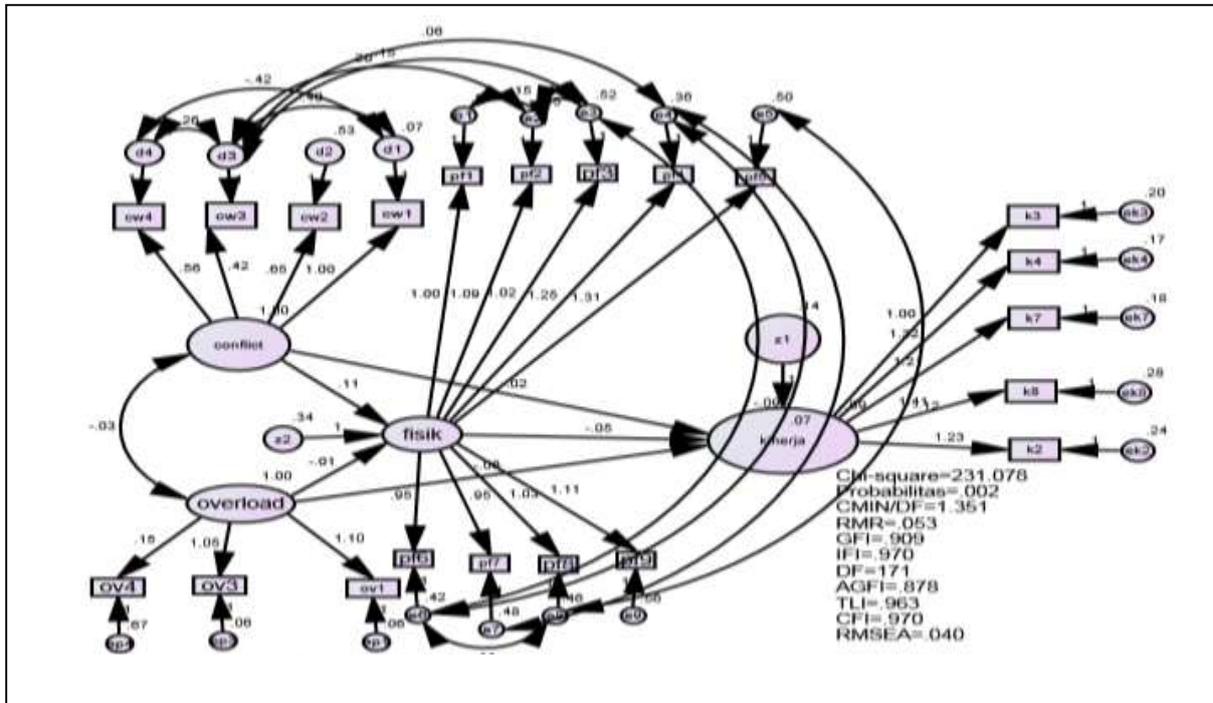
Analisis pengaruh ini ditujukan pada seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun tidak langsung. Interpretasi ini sangat bermakna dalam menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan dengan Amos 22.00 adalah sebagai berikut dalam Gambar 3.

Pengaruh konflik pekerjaan perawat terhadap penurunan fisik dan psikologis perawat, hasil pengujian Hipotesis 1: CR= 2.493 $\geq 1,967$ dan $p= 0.013 \leq 0.05$ berarti H_0 = ditolak dan menerima H_a yang mempunyai makna hasil ada pengaruh konflik pekerjaan perawat terhadap penurunan fisik dan psikologis perawat. Pendapat yang sama adalah bahwa tekanan dalam pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan (Bedeian *et. al.* dalam Thomas & Ganster, 1995).

Besaran pengukuran pengaruh langsung antara variabel konflik pekerjaan terhadap penurunan fisik dan psikologis perawat adalah sebesar 0.113 dan Indikator nilai estimasi terendah pada item pertanyaan untuk pengukuran konflik pekerjaan adalah cw3 (0,425) dan cw4 (0.564) yaitu pada item; Apakah saudara dalam pekerjaan adanya tekanan dari pimpinan sesuai job pekerjaan ? dan pada item Apakah adanya tekanan oleh teman sejawat di luar pekerjaan? dibandingkan dengan 2 pertanyaan lain dalam pengukuran konflik pekerjaan ini. Nilai estimasi/ loading faktor yang rendah menjadi fokus perhatian untuk ditingkatkan.

Tidak ada pengaruh kelebihan peran perawat terhadap penurunan fisik dan psikologis Perawat, kelebihan peran atau peran ganda tidak berdampak pada adanya penurunan fisik maupun psikologis pada saat menjalankan perannya sebagai perawat. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu tuntutan berbagai peran overload menghasilkan ketegangan (Kelly and Voydanoff, 1985). Tekanan dalam pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan (Bedeian et al dalam Thomas & Ganster, 1995).

Pengukuran kelebihan peran sebelumnya menggunakan menggunakan 4 item indikator pengukuran, hanya yang memenuhi kriteria CFA hanya 3 item indikator yaitu indikator terkait aktifitas yang berlebih diluar uraian pekerjaan yang telah ditetapkan (ov1), kelebihan waktu dari yang ditetapkan (ov2), pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan (ov3) dan pekerjaan yang tidak selesai dalam waktu yang telah ditetapkan (ov4) dan permasalahan yang utama adalah pada indikator ov4 dengan nilai estimasi tertinggi yaitu 0,148, yaitu item pada pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat waktu karena pekerjaan berlebihan.



Gambar 1. Besaran pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel

Tidak ada pengaruh menurunnya kemampuan fisik dan psikologis terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa menurunnya kemampuan fisik dan psikologis tidak mempengaruhi kinerja perawat. Dalam indikator pengukuran penurunan fisik dilakukan dengan 9 indikator pengukuran.

tidak ada pengaruh konflik pekerjaan terhadap kinerja. Hal tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu *work*

conflict mempengaruhi negatif terhadap kinerja (Wang, 2014). Kopelman et al. (1983) mendefinisikan *work conflict* (konflik pekerjaan) sebagai suatu tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidak-seimbangan dalam bidang pekerjaan. Konflik pekerjaan dapat dipandang sebagai satu aspek spesifik dalam kerangka konflik peran secara umum dengan mana tekanan peran dari domain pekerjaan (Burley, 1995). Pengukuran

konflik pekerjaan dilakukan dengan 4 indikator pengukuran yaitu terkait dengan konflik terkait adanya tekanan dari yayasan, tekanan dari pimpinan di luar pekerjaan, tekanan dari pimpinan dalam pekerjaan sesuai tugas yang dibebankan dan tekanan teman sejawat dalam pekerjaan.

Ada pengaruh dan negatif kelebihan peran terhadap kinerja, hal ini berarti peran yang berlebihan akan menurunkan kinerja. Pengukuran overload dilakukan dengan semula adalah 4 indikator, namun hanya 3 indikator yang dikatakan layak pengujian dengan GOF yang selanjutnya untuk pengujian hipotesis, nilai estimasi yang paling rendah adalah di indikator ov4 dengan nilai estimasi tertinggi yaitu 0,148, yaitu item pada pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat waktu karena pekerjaan berlebihan.

Penelitian Fisher (2001), Viator (2001), Agustina (2009), menyatakan bahwa kelebihan peran berpengaruh pada kinerja. Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja. *Role overload* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat (Roohangiz Karimi, 2014). Tuntutan berbagai peran overload menghasilkan ketegangan (Kelly and Voydanoff, 1985). Kelebihan peran (*role overload*) secara simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja (*job performance*) (Agustina Lidya, 2009). Pendapat lain disampaikan bahwa pekerjaan yang dipaksakan (*overwork*) dan penghargaan yang rendah merupakan penyebab tertinggi terhadap munculnya konflik dalam pekerjaan akan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat (Idongesit I. Akpabio *at al.*, 2015).

Dalam Gambar 1 dan dari hasil pengujian hipotesis, dapat difahami bahwa variabel variabel konflik pekerjaan (*work conflict*) berpengaruh terhadap variabel penurunan fisik dan psikologis sebesar 0,113 sedangkan variabel overload tidak

berpengaruh terhadap penurunan fisik dan psikologis. Kemudian variabel konflik pekerjaan (*work conflict*) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja sedangkan variabel *overload* berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut berarti variabel konflik pekerjaan (*work conflict*) tidak memediasi terhadap variabel kinerja sedangkan variabel *overload* berpengaruh memediasi terhadap kinerja yang merupakan *variable intervening*.

Kemudian pengaruh langsung variabel *overload* terhadap kinerja sebesar -0,058 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,001, atau pengaruh tidak langsung overload terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh langsungnya, yang mempunyai makna bahwa semakin besar pengaruh overload akan semakin menurunkan kinerja dan akan semakin menurun juga kinerja apabila adanya mediasi penurunan fisik dan psikologisnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis model struktural dan pengujian *goodness of fit*, pada penelitian “Pengaruh *work conflict* dan *overload* terhadap kinerja dengan mediasi penurunan fisik dan psikologis”, menghasilkan 2 persamaan yaitu:

Persamaan struktural 1 :

$$\text{Penurunan fisik dan psikologis} = 0,11 \text{ } work \text{ conflict} + 0,34$$

Persamaan Struktural 2:

$$\text{Kinerja} = 0,95 \text{ } overload + 0,14$$

Konflik pekerjaan (*work conflict*) perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan fisik dan psikologis perawat di Rumah sakit MPKU Wilayah Kabupaten Kebumen. Pekerjaan berlebihan (*overload*) perawat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah sakit MPKU Wilayah Kabupaten Kebumen.

Variabel konflik pekerjaan (*work conflict*) dan penurunan fisik dan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja dan hanya variabel pekerjaan berlebihan (*overload*) yang berpengaruh terhadap kinerja. Variabel penurunan fisik dan psikologis bukan merupakan variabel *intervening* dari konflik pekerjaan (*work conflict*) terhadap kinerja, dan

bukan variabel intervening dari variabel pekerjaan berlebihan (*overload*).

Hasil penelitian memiliki implikasi pada kebijakan manajerial, hasil ini dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan dan apa yang harus didahulukan. Dari hasil kesimpulan bahwa *overload* merupakan penyebab utama terhadap menurunnya kinerja perawat. Dari hasil tersebut dapat dibuat kebijakan sebagai berikut: 1) Melakukan penataan kembali pelaksanaan pekerjaan untuk menurunkan *overload* pekerjaan perawat. 2) Melakukan penataan kembali program-program kebijakan yang jelas untuk dapat menurunkan konflik pekerjaan.

Dari hasil Analisa *loading factor/estimate*, indikator-indikator yang masih rendah nilai *loading factor* -nya menjadi fokus perhatian dan saran-saran untuk perbaikan manajemen. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut: 1) Memperbaiki manajemen dalam penataan pekerjaan (sesuai uraian job) maupun diluar pekerjaan, hal ini untuk menurunkan *overload*. 2) Memperbaiki manajemen perencanaan sehingga menurunkan pekerjaan tambahan dan memberikan pembinaan kerja efektif sehingga dapat menurunkan waktu tambahan kerja. 3) Membuat target kerja dan waktu yang jelas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. 4) Selalu melakukan evaluasi dan analisa akar masalah secara bertahap terhadap pekerjaan sehingga tidak menjadi beban kerja kembali apabila target kerja belum terselesaikan. 5) Masukan bagi peneliti selanjutnya adalah apa yang menjadi masalah mengapa penurunan fisik dan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Lidya. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi* Vol.1 No.1 Mei 2009: 40-69.
- Charles, A and Shanley, E. (1997). *Social Psychology For Nurses*, First Published in Great Britain
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L.1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, p:65-78.
- Fisher, R.T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction & Performance. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.13: 143-170.
- Fogarty, T.J., et al. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond The Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.12: 31-67.
- Idongesit I. Akpabio, Mildred E. John1, Margaret. Akpan, Felicia F. Akpabio, David A. Uyanah. (2015). Work-related conflict and nurses' role performance in a tertiary hospital in South-south Nigeria *Journal of Nursing Education and Practice* 2016, Vol. 6, No. 2. DOI: 10.5430/jnep.v6n2p106 URL: <http://dx.doi.org/10.5430/jnep.v6n2p106>
- Kelly, R., and Voydanoff, P. (1985). "Work/Family Role Strain Among Employed Parents". *Journal of Family Relations*, 34: 367-374.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connelly, T. F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198± 215.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on workfamily conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6± 15.
- Viator, Ralph E. (2001). The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring With Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*. 26: 73-93.
- Wang, M. L., & Tsai, L. J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *The Journal of Nursing Research*, 22(3), 200Y207. doi:10.1097/jnr.0000000000000040