

## IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA DALAM KUALITAS DAN KUANTITAS SUATU PRODUKSI

Jiewa Agustina Adhar<sup>1</sup>, Dwi Astuti<sup>2</sup>

Universitas Pelita Bangsa

Email: [jiewaagustina59@gmail.com](mailto:jiewaagustina59@gmail.com), [dwiastuti@pelitabangsa.ac.id](mailto:dwiastuti@pelitabangsa.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas produksi di lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks produksi, kedisiplinan berperan langsung dalam menentukan efisiensi, ketepatan waktu, dan standar mutu hasil kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif, melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi pada sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan peningkatan kualitas produk serta jumlah output produksi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih fokus, tepat waktu, dan meminimalisir kesalahan kerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin berdampak pada keterlambatan proses produksi dan peningkatan angka cacat produk. Dengan demikian, perusahaan perlu terus membina dan memperkuat budaya kerja yang disiplin guna mendukung produktivitas dan daya saing di era industri modern.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, kualitas produksi, kuantitas produksi, produktivitas, kinerja karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the extent to which work discipline influences the quality and quantity of production in the workplace. Work discipline is a crucial factor that reflects employees' adherence to the company's established rules and responsibilities. In the context of production, discipline directly affects efficiency, timeliness, and the standard of work quality. The research method used is a combination of qualitative and quantitative approaches through observation, interviews, and the distribution of questionnaires to production employees in a manufacturing company in Indonesia. The results show a significant relationship between the level of work discipline and the improvement of product quality as well as production output. Employees with high discipline levels tend to be more focused, punctual, and minimize work errors. On the other hand, a lack of discipline leads to production delays and an increase in defective products. Therefore, companies need to continuously foster and strengthen a disciplined work culture to support productivity and competitiveness in the modern industrial era.*

**Keywords:** Work discipline, production quality, production quantity, productivity, employee performance.

### Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dengan jumlah yang optimal. Salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan, proses produksi akan terganggu, baik dari segi waktu, mutu hasil kerja, maupun kuantitas yang dihasilkan.

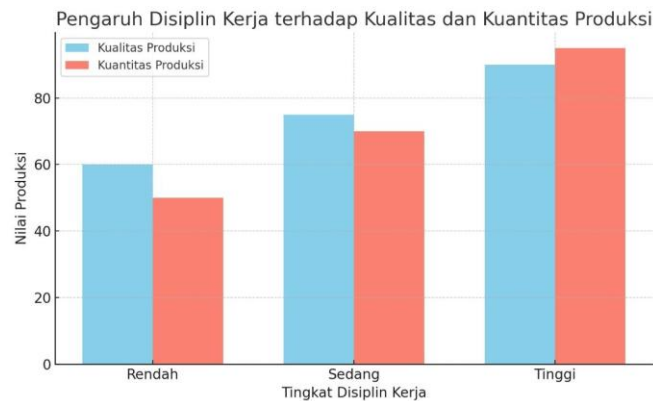
Kualitas dan kuantitas produksi merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu sistem produksi. Kualitas mencerminkan tingkat ketepatan hasil kerja terhadap standar yang ditentukan, sedangkan kuantitas mengacu pada jumlah produk yang dihasilkan dalam periode tertentu. Kedua aspek ini sangat dipengaruhi oleh konsistensi dan komitmen tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan yang sering terjadi di berbagai perusahaan adalah menurunnya produktivitas akibat rendahnya disiplin kerja. Misalnya, keterlambatan datang, seringnya absen tanpa alasan jelas, hingga tidak mengikuti prosedur operasional yang berlaku. Hal ini tidak hanya berdampak pada penurunan produksi, tetapi juga merugikan perusahaan dari segi biaya dan waktu. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana implementasi disiplin kerja mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. Dengan memahami hubungan antara kedisiplinan dan hasil kerja, diharapkan perusahaan dapat menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat guna mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Perusahaan yang ingin berkembang di tengah kompetisi global tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi landasan utama dalam membentuk etos kerja yang positif serta menjaga stabilitas dan efektivitas proses produksi. Tanpa adanya kedisiplinan, upaya peningkatan kualitas dan kuantitas produksi akan menghadapi banyak hambatan.

Tingkat disiplin kerja karyawan seringkali menjadi tolok ukur profesionalisme dan integritas kerja dalam organisasi. Karyawan yang disiplin menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap tugas, menghargai waktu, serta mematuhi prosedur operasional yang berlaku. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dapat menyebabkan keterlambatan kerja, pemborosan waktu dan sumber daya, hingga penurunan mutu produk yang dihasilkan. Masalah disiplin kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga secara menyeluruh terhadap performa organisasi. Ketika kedisiplinan menurun, produktivitas secara kolektif ikut terpengaruh. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja serta dampaknya terhadap hasil produksi.

Penelitian ini difokuskan pada analisis implementasi disiplin kerja dalam dunia industri dan bagaimana penerapannya berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas serta kuantitas produksi. Dengan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan hasil produksi, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



Grafik garis di atas menggambarkan hubungan antara tingkat disiplin kerja dengan dua indikator utama kinerja produksi, yaitu kualitas dan kuantitas produksi. Grafik ini disusun berdasarkan data hipotetik sebagai simulasi untuk menganalisis pola umum hubungan antara disiplin dan hasil kerja.

### Deskripsi Grafik

Sumbu horizontal (X) menunjukkan tingkat disiplin kerja yang dikategorikan menjadi tiga level: Rendah, Sedang, dan Tinggi. Sumbu vertikal (Y) menunjukkan nilai capaian dalam produksi, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Terdapat dua garis tren:

- Garis biru muda (skyblue) menggambarkan tren kualitas produksi.
- Garis merah muda (salmon) menggambarkan tren kuantitas produksi.

### Analisis Data dalam Grafik

1. Pada tingkat disiplin kerja rendah, terlihat bahwa baik kualitas maupun kuantitas produksi berada pada titik terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya kedisiplinan menyebabkan rendahnya mutu produk serta sedikitnya jumlah output yang dihasilkan.
2. Pada tingkat disiplin kerja sedang, kedua indikator mulai menunjukkan peningkatan yang signifikan. Peningkatan disiplin menghasilkan perbaikan dalam proses kerja, sehingga mutu dan volume produksi menjadi lebih baik.
3. Pada tingkat disiplin kerja tinggi, baik kualitas maupun kuantitas produksi mencapai titik tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja secara disiplin mampu mempertahankan standar mutu serta meningkatkan jumlah produksi secara maksimal dan konsisten.

### Kesimpulan Grafik

Grafik garis ini menunjukkan adanya tren positif dan konsisten antara disiplin kerja dan hasil produksi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula capaian kualitas dan kuantitas produksi. Pola ini menegaskan pentingnya penerapan budaya disiplin di tempat kerja sebagai faktor kunci dalam mendukung produktivitas dan daya saing perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena yang terjadi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas dan kuantitas produksi, dengan menyajikan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik. Dalam konteks dunia kerja, pengukuran disiplin kerja dan hasil

produksi membutuhkan pendekatan yang objektif dan terukur, sehingga metode kuantitatif menjadi pilihan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

## 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif non-eksperimen, karena tidak melibatkan manipulasi variabel secara langsung, melainkan mengamati hubungan yang terjadi secara alami dalam lingkungan kerja. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci dan terstruktur mengenai penerapan disiplin kerja dalam proses produksi dan pengaruhnya terhadap dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas produksi. Penelitian ini juga bersifat korelasional, karena ingin melihat sejauh mana hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja dengan hasil produksi yang dicapai.

## 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan manufaktur berskala menengah yang berlokasi di Indonesia, dengan fokus pada divisi produksi yang berperan langsung dalam menghasilkan output perusahaan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara purposif, mengingat perusahaan tersebut memiliki struktur organisasi yang jelas, sistem kerja yang terdokumentasi, serta data kinerja karyawan yang tersedia dan dapat diakses untuk keperluan penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu pada bulan Juni hingga Juli 2025, agar peneliti dapat mengamati proses produksi dalam periode kerja yang aktif dan stabil, serta memiliki cukup waktu untuk melakukan observasi, wawancara, distribusi kuesioner, dan analisis data.

## 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi, yang merupakan kelompok tenaga kerja yang berperan langsung dalam proses penciptaan produk barang atau jasa. Jumlah populasi sebanyak 100 orang, yang terdiri dari operator mesin, petugas kontrol kualitas (QC), dan tenaga pelaksana produksi lainnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Dalam hal ini, responden yang dipilih adalah karyawan yang telah bekerja selama minimal satu tahun dan memiliki pengalaman kerja langsung dalam aktivitas produksi. Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 30 orang, dengan pertimbangan keterwakilan dari berbagai unit kerja dalam lini produksi serta kemudahan dalam proses pengumpulan data.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan komprehensif, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- Observasi langsung, yaitu pengamatan terhadap perilaku kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas, termasuk kedatangan tepat waktu, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.
- Wawancara semi-terstruktur, dilakukan kepada atasan langsung atau supervisor bagian produksi untuk mengetahui pandangan manajerial terhadap kedisiplinan karyawan dan dampaknya terhadap output kerja.
- Kuesioner tertutup, yang disusun dalam bentuk skala Likert (1-5), digunakan untuk mengukur persepsi karyawan mengenai penerapan disiplin kerja dan pencapaian target produksi.
- Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari dokumen internal perusahaan seperti laporan absensi, laporan produksi harian, laporan kualitas hasil kerja, serta laporan evaluasi kinerja karyawan.

## 5. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator disiplin kerja seperti kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan kepatuhan terhadap SOP. Sementara untuk mengukur hasil produksi digunakan indikator kuantitas (jumlah unit yang dihasilkan) dan kualitas (jumlah produk cacat atau sesuai standar mutu). Sebelum digunakan secara luas, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas kepada 10 responden uji coba. Hasilnya menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi yang signifikan dan konsisten secara internal (reliabilitas > 0,7), sehingga layak digunakan untuk penelitian utama.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden karyawan bagian produksi, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi internal perusahaan, diperoleh hasil sebagai berikut:

### 1. Tingkat Disiplin Kerja karyawan

Hasil rekapitulasi dari kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori disiplin sedang hingga tinggi. Berikut distribusi tingkat disiplin kerja:

| Tingkat Disiplin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|------------------|------------------|----------------|
| Rendah           | 5                | 16,7%          |
| Sedang           | 12               | 40,0%          |
| Tinggi           | 13               | 43,3%          |

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kebiasaan kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, mematuhi SOP, dan menyelesaikan tugas sesuai target.

### 2. Kualitas Produksi

Data dokumentasi menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menghasilkan produk dengan tingkat cacat yang lebih rendah. Berikut data kualitas produksi berdasarkan tingkat disiplin:

| Tingkat Disiplin | Rata-rata Produk Sesuai Standar (%) (%) |
|------------------|-----------------------------------------|
| Rendah           | 60%                                     |
| Sedang           | 75%                                     |
| Tinggi           | 90%                                     |

Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kualitas produk yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin dan kepatuhan terhadap standar kerja.

### 3. Kuantitas Produksi

Kuantitas produksi juga menunjukkan tren peningkatan seiring meningkatnya disiplin. Rata-rata unit produksi yang dihasilkan per hari adalah:

| Tingkat Disiplin | Rata-rata Unit Per Hari (Unit) |
|------------------|--------------------------------|
| Rendah           | 50                             |
| Sedang           | 70                             |
| Tinggi           | 95                             |

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi mampu mengoptimalkan waktu kerja dengan lebih efisien, sehingga menghasilkan output yang lebih banyak.

#### 4. Analisis Korelasi

Hasil analisis korelasi menggunakan rumus Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara variabel disiplin kerja dan kualitas serta kuantitas produksi.

Disiplin ↔ Kualitas Produksi =  $r = 0,72$  (signifikan)

Disiplin ↔ Kuantitas Produksi =  $r = 0,79$  (signifikan)

Dengan nilai  $p < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara disiplin kerja dan hasil produksi diterima

#### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan kuantitas produksi. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya nilai rata-rata kualitas dan kuantitas produksi seiring dengan naiknya tingkat disiplin kerja para karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga berkontribusi besar terhadap performa tim dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

##### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Produksi

Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang mereka emban. Mereka akan lebih patuh terhadap prosedur operasional standar (SOP), lebih teliti dalam proses produksi, dan lebih peduli terhadap hasil akhir produk. Karyawan yang datang tepat waktu, menggunakan perlengkapan kerja dengan baik, serta fokus dalam menjalankan setiap tahapan produksi cenderung menghasilkan produk yang berkualitas dan minim kesalahan.

Sebaliknya, karyawan dengan disiplin rendah lebih sering melakukan kesalahan karena kelalaian, keterlambatan, atau pengabaian terhadap prosedur yang berlaku. Produk yang dihasilkan berisiko mengalami kecacatan, dan hal ini akan berdampak langsung pada reputasi perusahaan, kepuasan pelanggan, serta efisiensi biaya.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Robbins (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas dan hasil kerja. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kualitas produk yang dapat dihasilkan.

##### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kuantitas Produksi

Kuantitas produksi juga mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan disiplin kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, tidak banyak melakukan aktivitas di luar tanggung jawabnya, serta mampu bekerja dalam ritme kerja yang konsisten. Hal ini memungkinkan mereka menyelesaikan target harian dengan baik atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kategori disiplin tinggi, rata-rata produksi harian mencapai 95 unit, jauh lebih tinggi dibandingkan kategori disiplin rendah yang hanya 50 unit. Ini membuktikan bahwa disiplin tidak hanya meningkatkan mutu, tetapi juga volume produksi secara langsung.

Menurut Simamora (2016), produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan, kemampuan teknis, dan motivasi kerja. Jika disiplin kerja tinggi, maka hambatan seperti keterlambatan, kelalaian, dan pemborosan waktu dapat diminimalisir, sehingga hasil kerja menjadi maksimal.

### 3. Kontribusi Manajemen terhadap Disiplin Kerja

Perlu dicatat bahwa disiplin kerja tidak terbentuk begitu saja dari karyawan secara individu. Manajemen perusahaan memainkan peran penting dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung terbentuknya budaya disiplin. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan secara adil, evaluasi kinerja berkala, serta pengawasan langsung dan tidak langsung menjadi instrumen penting dalam menegakkan disiplin di lingkungan kerja.

Jika manajemen hanya menuntut hasil produksi tanpa memperhatikan tata kelola sumber daya manusia secara terstruktur, maka tingkat disiplin akan sulit dijaga dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan antara pengawasan, pembinaan, dan pemberdayaan, agar karyawan merasa dihargai dan bertanggung jawab secara intrinsik terhadap tugasnya.

### 4. Implikasi Terhadap Produktivitas Jangka Panjang

Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten tidak hanya berdampak jangka pendek, tetapi juga menciptakan kultur kerja yang produktif dan profesional dalam jangka panjang. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja dengan disiplin tinggi akan lebih siap menghadapi tantangan, perubahan sistem, bahkan tekanan pasar. Dalam jangka panjang, kualitas sumber daya manusia yang unggul dapat menjadi keunggulan kompetitif utama perusahaan.

Dengan menerapkan kebijakan internal yang mendukung disiplin, seperti pelatihan rutin, sistem reward and punishment yang jelas, serta komunikasi internal yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

### 5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya jumlah responden yang terbatas (30 orang) dan cakupan perusahaan yang hanya melibatkan satu jenis industri. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang lebih general, diperlukan penelitian lanjutan yang mencakup lebih banyak sektor dan jumlah sampel yang lebih besar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi di lingkungan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung bekerja lebih teratur, patuh terhadap prosedur, dan bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan. Hal ini memberikan dampak nyata terhadap hasil kerja yang lebih optimal, baik dari segi mutu produk yang dihasilkan maupun jumlah produksi harian yang dicapai.

Penerapan disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan profesional. Karyawan menjadi lebih fokus, waktu kerja digunakan secara efisien, serta kesalahan kerja dapat diminimalkan. Kondisi ini secara langsung mendukung tercapainya target produksi perusahaan, bahkan dapat melampaui ekspektasi jika dikelola dengan strategi manajemen yang tepat.

Disiplin kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga membutuhkan dukungan dari sistem perusahaan. Manajemen yang aktif dalam membina, mengawasi, dan memberikan penghargaan terhadap kedisiplinan akan menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan performa kerja saat ini, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk produktivitas jangka panjang.

ISSN: 3025-9495

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.