

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Affective Commitment*, *Work Family Conflict* terhadap *Innovative Behavior* pada Karyawan Perusahaan *Out sourcing* di Kampung Dukuh, Jakarta Timur

**Bagas Prawiro Sastro¹, Netania Emilisa², Zamzam Nurul Haj³,
Muhammad Dimas Pangestu⁴**

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

Email : Bagas7@icloud.com¹, Netania@trisakti.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Affective Commitment*, *Work Family Conflict* terhadap *Innovative Behavior* pada karyawan Perusahaan Outsourcing di Kampung Dukuh, Jakarta Timur. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 230 karyawan dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS versi 25. Hasil menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Affective Commitment* berpengaruh positif terhadap *Innovative Behavior*. Sedangkan *Work Family Conflict* terdapat pengaruh negatif terhadap *Innovative Behavior*. Untuk penelitian selanjutnya dapat juga menambahkan dan menganalisis antecedens dari *Public Service Motivation*

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support*, *Affective Commitment*, *Work Family Conflict*, *Innovative Behavior*

Abstract

This study aims to determine the effect of *Perceived Organizational Support*, *Affective Commitment*, *Work Family Conflict* on *Innovative Behavior* among Outsourcing Company employees in Kampung Dukuh, East Jakarta. The study used quantitative methods with a total of 230 employees using a purposive sampling method. Hypothesis testing was carried out using the multiple linear regression method with the help of SPSS software version 25. The results showed that *Perceived Organizational Support* and *Affective Commitment* had a positive effect on *Innovative Behavior*. Meanwhile, *Work Family Conflict* had a negative effect on *Innovative Behavior*. For further research, you can also add and analyze the antecedents of *Public Service Motivation*

Keywords : *Perceived Organizational Support*, *Affective Commitment*, *Work Family Conflict*, *Innovative Behavior*

PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* memberikan dampak negatif sekunder pada ekonomi dunia termasuk Indonesia. Dampak negatif tersebut diantaranya adalah penurunan ekspor dan impor, terganggunya bisnis pariwisata, serta penurunan produktivitas perusahaan pada skala besar dan memberikan dampak terhadap keberlangsungan tenaga kerja, yang dimana harus bekerja dengan system WFH sebagai upaya penanganan dan pencegahan penyebaran *Covid-19* (Ham & Etikariena, 2021).

Penerapan *WFH* termasuk salah satu inovasi yang salah satunya sebagai pondasi terpenting untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di perusahaan

dan dapat membantu perusahaan untuk bertahan dalam kondisi krisis, dimana beberapa perusahaan telah memasukkan inovasi tersebut sebagai bagian dalam uraian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah ketika karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar perusahaan dari hasil kerja tersebut mencerminkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Supatmi et al., 2013). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal salah satunya *Perceived Organizational Support*. *Perceived Organizational Support* menurut Putra et al (2019) *Perceived Organizational Support* (persepsi dukungan organisasi) dapat didefinisikan sebagai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang karyawan. Menurut Putra et al (2019) menunjukkan bahwa individu merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, dan pengawasan mereka dianggap suportif.

Penerapan yang inovatif bertujuan untuk mendorong kreativitas dan penerapan inovasi karyawan dapat mencapai potensi yang dimiliki. *Innovative Behavior* melibatkan kreativitas dalam prosesnya dan bagaimana ide kreatif tersebut diimplementasikan untuk mencapai suatu keuntungan dalam pekerjaan yang dilakukan. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *Innovative Behavior* karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam persepektif individual, faktor dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi *Innovative Behavior* meliputi *Affective Commitment* terhadap perusahaan. Disisi lain, *Affective Commitment* memiliki faktor yang dapat mempengaruhi *Innovative Behavior* karyawan dalam melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan. Karyawan dengan *Affective Commitment* yang tinggi akan melihat dirinya sebagai bagian dari perusahaan sehingga mampu mengesampingkan hal-hal yang buruk dalam perusahaan dan tetap bertahan dalam perusahaan. *Affective Commitment* juga sebagai terwujudnya perilaku para pegawai agar dapat menentukan komitmen yang didukung dengan keinginan untuk adanya perubahan dari manfaat atau nilai yang dirasakan.

Work-family conflict menyebabkan stres secara tidak langsung dengan memicingnya hasil kerja karyawan. Peran keluarga dan pasangan sangat berpengaruh terhadap perilaku emosional yang menguras fisik dan mental pekerja. Stres karyawan karena *Work Family Conflict* dapat menular ke pasangan yang menyebabkan kelelahan emosional, yang mana pasangan saling terkait dan saling bergantung, kehidupan mereka saling mempengaruhi satu sama lain. Keluarga atau pasangan yang kurang baik karena kelelahan emosional, karyawan perlu memenuhi lebih banyak tuntutan keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Karyawan yang menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan perhatian cenderung lebih sedikit memiliki sumber daya dalam ranah kerja. Ketika kelelahan emosional meningkat, *work family conflict* juga akan meningkat dan menyebrang ke pekerja sehingga mempengaruhi *Innovative Behavior* pekerja.

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support sangat melekat dalam teori dukungan organisasi, yang merupakan sejauh mana karyawan percaya pada dukungan organisasi mereka dan sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi mereka. *Perceived Organizational Support* akan mendorong karyawan untuk terlibat dalam kegiatan inovasi dengan lebih bersedia bertukar pengetahuan dan ide pribadi. *Perceived Organizational Support* yang dirasakan menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Malaeb et al., 2022; Muñoz et al., 2022).

Affective Commitment

Komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung tidak terlibat dengan penarikan kerja bahkan jika karyawan merasa tidak puas karena harus bekerja keras demi rasa loyalitas atau keterikatan. Bahkan apabila seorang karyawan tidak merasa senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani, mereka tetap memilih untuk melanjutkan bekerja

bersama dengan organisasi apabila mereka cukup berkomitmen. Apabila komitmen terhadap organisasi seorang karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh perhatian pada tugas-tugasnya, karyawan juga akan menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya, dan juga loyal atau setia terhadap organisasi yang menaungi karyawan tersebut (Meutia & Husada, 2019; Robbins & Judge, 2021)

Work Family Conflict

Work Family Conflict sebagai “bentuk peran dalam konflik dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan di beberapa rasa hormat” dan menyarankan tiga bentuk penting dari *Work Family Conflict*: 1. berbasis waktu konflik, 2. konflik berbasis ketegangan dan 3. konflik berbasis perilaku. *Work Family Conflict* juga dijelaskan berdasarkan waktu konflik terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja atau penjadwalan jam kerja mencegah karyawan untuk memenuhi tanggung jawab sosial keluarga mereka. *Work Family Conflict* menghabiskan sebagian besar tenaga dan waktu untuk melakukan pekerjaan lain secara konstruktif dalam peran hidup. (Gupta & Srivastava, 2020; Yucel et al., 2021)

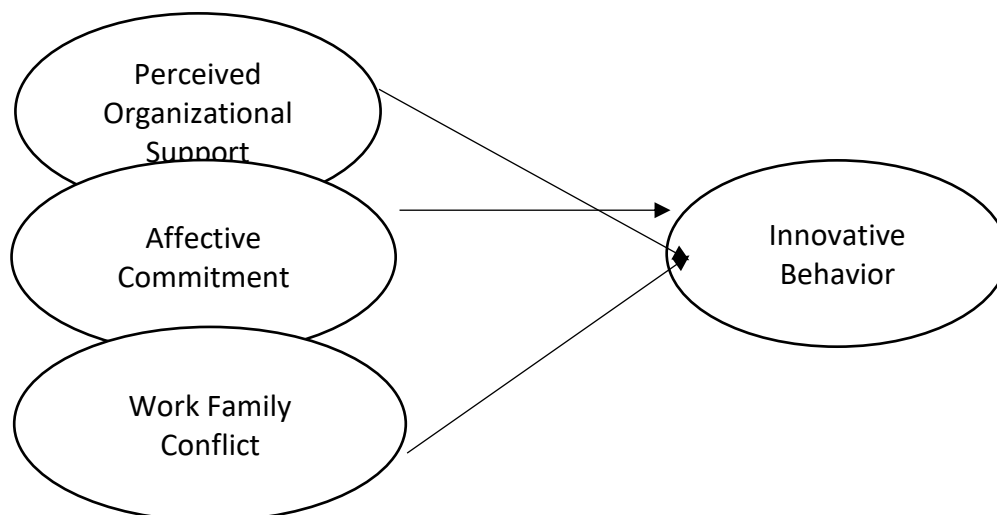
Innovative Behavior

Menurut Resty Febriani, *Innovative Behavior* meliputi mengenali peluang dan menggeneralisasi ide-ide baru (perilaku yang berkaitan dengan kreativitas), tetapi *Innovative Behavior* juga dapat mencakup perilaku yang ditujukan untuk mengimplementasikan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau meningkatkan kinerja proses. untuk merealisasikan gagasan dalam karyanya (Rahma, 2023).

Rerangka Konseptual

Kinerja karyawan adalah ketika karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar perusahaan dari hasil kerja tersebut mencerminkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Supatmi et al., 2013). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal salah satunya *Perceived Organizational Support*.

Ketika perusahaan memberikan *Perceived Organizational Support* untuk menyejahterakan karyawan, maka karyawan akan membalas perilaku tersebut kedalam sikap maupun perilaku kerja yang positif. Apabila karyawan sudah terikat dan menyatukan diri dengan perusahaan maka *Affective Commitment* karyawan untuk mengembangkan visi dan misi yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi perlu diperhatikan juga dampak adanya *Work Family Conflict* pada *Innovative Behavior*.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sumber: (Muñoz et al., 2022), (Song et al., 2023)

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rerangka konseptual diatas, maka terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. POS berhubungan positif dengan *innovative behavior* karyawan.

H2. *Affective commitment* berhubungan positif dengan *Innovative Behavior*.

H3. *Work-Family Conflict* secara negatif memengaruhi *Innovative Behavior*.

METODE

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muñoz et al., 2022). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (hypotesis testing) yang bertujuan untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menetapkan perbedaan antara kelompok–kelompok, atau independensi dari dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran, 2010). Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara *Perceived Organizational Support*, *Affective Commitment*, *Work Family Conflict* terhadap *Innovative Behavior* pada karyawan Perusahaan Outsourcing di Kampung Dukuh, Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data *cross- sectional* karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan PT Absolute Group.

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dapat diketahui bahwa setiap instrumen atau pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,40$. Setiap instrumen pada setiap variabel juga dinyatakan reliabel karena kelimanya memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ dimana dalam penelitian ini semua item pernyataan yang dilakukan pengujiannya dinyatakan reliabel sehingga layak dijadikan instrument penelitian.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Demografi	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	120	52,2 %
Wanita	110	47,8 %
Total	230	100 %
Usia		
18 – 24 Tahun	59	25,7 %
25 – 30 Tahun	78	33,9 %
31 – 35 Tahun	54	23,5 %
36 – 41 Tahun	10	4,3 %
> 45 Tahun	29	12,6 %
Total	230	100 %

Pendidikan		
SMA/Sederajat	49	25,7 %
Diploma	35	15,2 %
S1	116	50,4 %
S2	27	11,7 %
S3	3	1,3 %
Total	230	100%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	53	23 %
1 – 5 Tahun	123	53,5 %
6 – 10 Tahun	48	20,9 %
> 10 Tahun	6	2,6 %
Total	230	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 1 statistik karakteristik responden dari karakteristik jenis kelamin pria lebih mendominasi sebanyak 120 orang, karakteristik usia 25 - 30 tahun lebih mendominasi sebanyak 78 orang, karakteristik pendidikan di dominasi pendidikan S1 sebanyak 116 orang dan tingkat lama bekerja didominasi karyawan 1 – 5 tahun bekerja sebanyak 123 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tbel 2 Statistik Deskriptif

	n	Mean
<i>Perceived Organizational Support</i>	230	4,24
<i>Affective Comitment</i>	230	4.12
<i>Work Family Conflict</i>	230	1.95
<i>Innovative Behavior</i>	230	4,15

Sumber : Hasil Pengolahan Data oleh Peneliti

Uji Hipotesis

Tujuan dari Uji Hipotesis ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

- Jika nilai *p-value* < 0,05 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel yang diuji.
- Jika nilai *p-value* > 0,05 maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Tabel 3 Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
<i>Innovative Behavior</i> ← <i>Perceived Organizational Support</i>	0,301	0,001	H1 Didukung
<i>Innovaitve Behavior</i> ← <i>Affective Commitment</i>	0,224	0,009	H2 Didukung
<i>Innovative Behavior</i> ← <i>Work Family Conflict</i>	-0,348	0,000	H3 Didukung

Hipotesis 1 : Analisis pengaruh *Perceived Organizational Support* berhubungan positif dengan *Innovative Behavior*.

1. Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,001 dengan nilai estimate sebesar 0.301. Nilai p-value memenuhi syarat karena lebih kecil dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan, jika *Perceived Organizational Support* meningkat maka *Innovative Behavior* juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya jika *Perceived Organizational Support* menurun maka *Innovative Behavior* juga akan menurun. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan, bahwa karyawan yang merasa perusahaan nya mendukung ide-ide inovatif atau upaya yang lebih terkait kinerja, saran, atau pencapaian, dan memberikan penghargaan kepada karyawannya, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat untuk menunjukkan perilaku inovatif nya dalam bekerja di perusahaan.

Hipotesis 2 : Analisis pengaruh *Affective Commitment* berhubungan positif dengan *Innovative Behavior*.

2. Dengan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.009 dengan nilai estimate sebesar 0.224. Nilai p-value memenuhi syarat karena lebih kecil dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif *Affective Commitment* terhadap *Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan, jika *Affective Commitment* meningkat maka *Innovative Behavior* juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya jika *Affective Commitment* menurun maka *Innovative Behavior* juga akan menurun. *Affective Commitment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Innovative Behavior* dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan, dengan tetap bertahan dalam perusahaan, membantu agar tetap mencapai tujuan perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam alasan apapun.

Hipotesis 3 : Analisis pengaruh *Work Family Conflict* berhubungan positif dengan *Innovative Behavior*.

3. Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai estimate sebesar -0.348. Nilai p-value memenuhi syarat karena lebih kecil dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap *Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan, jika *Work Family Conflict* meningkat maka *Innovative Behavior* akan menurun, demikian pula sebaliknya jika *Work Family Conflict* menurun maka *Innovative Behavior* juga akan meningkat. *Work Family Conflict* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Innovative Behavior* dalam konteks penelitian ini. Kelelahan emosional keluarga menyebabkan konflik dalam keluarga ke pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada perilaku inovatif pekerja. Namun, tanggapan karyawan tidak selalu muncul dengan memperkenalkan sifat *Perceived Organizational Support* dan *Affective Commitment*.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini yang menguji hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Affective Commitment*, *Work Family Conflict*, dan *Innovative Behavior*, ditemukan beberapa temuan penting.

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Behavior*.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *Affective Commitment* terhadap *Innovative Behavior*.

3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Work Family Conflict* terhadap *Innovative Behavior*.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi diterapkan oleh Perusahaan Outsourcing PT. Absolute Group. Implikasi manajerial dalam penelitian ini sebagai berikut adalah untuk mempertahankan tingkat *Perceived Organizational Support* pada karyawan PT. Absolute manajer diharapkan dapat memberikan dukungan kepada karyawan, jika karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memiliki keinginan untuk berbagi *advantage*, maka akan muncul kepercayaan karyawan terhadap perusahaan nya. Untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat *Affective Commitment* dapat dilakukan dengan bersosialisasi di lingkungan luar atau orang lain diluar dari pekerjaannya untuk memberi fasilitas public untuk tujuan bersama. Untuk mempertahankan tingkat *Work Family Conflict* perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk membuat manajemen waktu yang baik, mengoptimalkan waktu kerja dan waktu istirahat bersama keluarga. Untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat *Innovative Behavior* PT. Absolute Group sudah menerapkan dengan mengembangkan ide baru dan teknologi terbaru dan menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja, yang memiliki manfaat untuk mencapai tujuan pada perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya

Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat memperluas pemahaman dan kontribusi pada bidang penelitian ini:

1. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan mencakup variasi industri yang lebih luas. Hal ini dapat membantu dalam menggeneralisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas.
2. Memasukkan variabel tambahan yang relevan dalam penelitian selanjutnya untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Misalnya, variabel *Turnover Intention*, *Public Service Motivation*, *Burnout* pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ball, H. L. (2019). Conducting Online Surveys. *Journal of Human Lactation*, 35(3), 413–417. <https://doi.org/10.1177/0890334419848734>
- Gupta, P., & Srivastava, S. (2020). Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629–655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
- Ham, P. M., & Etikariena, A. (2021). Karyawan inovatif menghadapi COVID-19: Bagaimana peran pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan keterikatan kerja? *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9, 4–22. <https://doi.org/10.24854/jpu204>
- Hermawan, A. (2013). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Malaeb, M., Dagher, G. K., & Canaan Messarra, L. (2022). The relationship between self-leadership and employee engagement in Lebanon and the UAE: the moderating role of perceived organizational support. *Personnel Review*.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muñoz, R. M., Andrade, S. M., Peña, I., & Donate, M. J. (2022). Wellness programs in times of COVID-19, perceived organizational support and affective commitment: effects on employee innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 23–44. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0072>
- Putra, O. P. B., Ariobimo, Muhammad, A. W., Putri, D. E., Melati, A. M., & Dewi, N. P. K. (2019). *Perceived Organizational Support*. Bbs.Binus.Ac.Id.

- Rahma, M. (2023). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP JOB CRAFTING DAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SERTA DAMPAKNYA PADA INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*. UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2010). *Research ekaran methods forbusiness: A skill-building approach4thed*. John Wilwy & Son.
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods For Business*. Salemba Empat.
- Song, J., Jiao, H., & Wang, C. (2023). How work-family conflict affects knowledge workers' innovative behavior: a spillover-crossover-spillover model of dual-career couples. *Journal of Knowledge Management*.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2021). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1741–0401. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>