

# **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt. Sekar Laut Di Surabaya**

**Sean Wijaya                      3103008277**

**seanwijaya@yahoo.com**

## **ABSTRACT**

To be able to survive and develop in the competitive environment, a company must be able to keep and increase the performance. There are two variables that relate to the performance: organizational commitment and job involvement. Organizational commitment is stated that has the ability to effect the mediation of job involvement toward performance. The aim of this research is to determine the relationship between job involvement, performance, and organizational commitment within an organization.

This research is a descriptive study that describes the relationship between the variables studied to determine the relationship between job involvement, and performance to be mediated by organizational commitment. The subject of this research is PT. Sekar Laut in Surabaya. Variables of this research includes: Independent Variable which is job involvement, Mediation Variable which is organizational commitment, and Dependent Variable which is Job Performance. The total amounts of these samples are 98 samples. The data analysis technique that was used is hierarchical regression. The finding of this research is that job involvement has a significant affect to organizational commitment. Organizational commitment has impacted positively the job performance of PT. Sekar Laut's employees. Organizational commitment is able to the mediate the effect of job involvement toward job performance. However, job involvement only have partial mediating effect on the relationship between organizational commitment and job performance.

Keywords: Job involvement, organizational commitment, Job performance.

## **PENDAHULUAN**

Pada era sekarang ini, kinerja karyawan yang tinggi menjadi penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Steers (2003:67) mendefinisikan kinerja sebagai "tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai." Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, karyawan perlu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan memihak dengan kuat pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Robbins, 2003:91). Lebih lanjut, Robbins (1996) menyatakan bahwa dengan mengetahui keterlibatan kerja karyawannya maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi serta lebih berkomitmen terhadap organisasi dan puas dengan pekerjaan mereka. penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Chungtai (2008).

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya?

Dalam penelitian ini tujuan penelitian yang akan dibahas adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara keterlibatan kerja, kinerja, dan komitmen organisasional di dalam sebuah organisasi. Sedangkan manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada organisasi, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan menjadi masukan bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional karyawannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menuntun karyawannya agar dapat bertahan dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat demi mencapai tujuan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Keterlibatan Kerja**

karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001: 91)

### **Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

### **Komitmen Organisasional**

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen organisasional sebagai suatu "konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi." Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah tanggung jawab yang disertai tekad bulat dalam melakukan suatu pekerjaan serta mendedikasikan diri sepenuhnya untuk organisasi.

### **Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Kinerja**

Li dan Long (1999; dalam Khan, 2011) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

### **Hubungan antara Komitmen Organisasional dan Kinerja**

Menurut Greenberg dan Baron (1993), "karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi." Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa "karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi." Sedangkan menurut Randall, Fedor, dan Longenecker (1990; dalam Greenberg & Baron, 1993) "komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi."

### **Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Keterlibatan Kerja dan Kinerja**

Chungtai (2008) menyatakan bahwa "keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional diantara karyawan." Karyawan yang berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi, yang selanjutnya secara konsekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi lagi dari pekerjaannya. Dengan kata lain komitmen organisasional akan memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja.

## PERUMUSAN HIPOTESIS

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3 : Komitmen organisasional memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini data yang digunakan ialah data berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan keterkaitan di antara variabel yang diteliti untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. Subjek penelitian ini adalah PT. Sekar Laut di Surabaya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sekar Laut Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sekar Laut Surabaya baik karyawan manajerial maupun non

manajerial. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan non manajerial yang berjumlah 98 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi hirarkikal yang dapat digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas dan variabel mediasi dapat mempengaruhi variabel terkait.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki sebesar 51%, namun jumlah responden perempuan juga relatif berimbang yaitu sebesar 49%. Berdasarkan pada lama bekerja di PT Sekar Laut, sebagian besar karyawan menyatakan telah bekerja selama 1 – 5 tahun yaitu sebesar 53%. Jumlah terbesar kedua adalah responden yang bekerja di PT Sekar Laut antara 5 - < 10 tahun yaitu sebesar 26%. Untuk responden terbesar ketiga menyatakan telah bekerja 10 tahun ke atas yaitu sebesar 18%. Hal ini berarti sebagian besar karyawan PT Sekar Laut cukup berpengalaman dengan masa kerja sebagian besar adalah 1-5 tahun. Sebagian besar responden penelitian ini berusia antara 22 - < 30 tahun yaitu sebesar 41%. Proporsi terbesar kedua adalah karyawan dengan usia antara 30 - < 40 tahun sebesar 39% dan jumlah terbesar ketiga adalah responden dengan usia 40 tahun ke atas yaitu sebesar 18%. sebesar 77% responden penelitian ini yaitu karyawan PT Sekar Laut dengan pendidikan terakhir SMA/SMK. Jumlah terbesar kedua dengan pendidikan S1 yaitu sebesar 12%, dan jumlah terbesar ketiga adalah responden dengan pendidikan terakhir D3 yaitu sebesar 7%.

### Uji Validitas

Uji validitas variabel keterlibatan kerja dengan nilai korelasi antara 0,542 sampai dengan 0,809 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga variabel keterlibatan kerja dinyatakan valid. Uji validitas variabel komitmen organisasional dengan nilai korelasi antara 0,616 sampai dengan 0,787 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga variabel komitmen organisasional dinyatakan valid. Uji validitas kinerja dengan nilai korelasi antara 0,549 sampai dengan 0,813 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga variabel kinerja dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Nilai kritis</i>	Kriteria
1	Keterlibatan kerja	0,861	0.6	Reliabel
2	Komitmen organisasional	0,825		Reliabel
3	Kinerja	0,829		Reliabel

Jawaban responden untuk tiga variabel penelitian dengan nilai *cronbach alpha* > *nilai kritis cronbach alpha* (0.6). Hal ini berarti jawaban responden dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

### Analisa Deskriptif

Nilai mean menunjukkan tinggi rendahnya penilaian responden terhadap pernyataan dalam kuesioner, sedangkan nilai standar deviasi menunjukkan keragaman data yaitu semakin tinggi nilai standar deviasi berarti semakin beragam jawaban responden. Nilai mean untuk keterlibatan kerja antara 3,163 sampai dengan 3,888 dengan rata-rata 3,516 sedangkan nilai standar deviasi untuk keterlibatan kerja dengan nilai antara 0,791 sampai dengan 1,171 dengan rata – rata 0,991. Nilai mean untuk komitmen organisasional antara 3,816 sampai dengan 4,459 dengan rata – rata 4,147 sedangkan nilai standar deviasi untuk komitmen organisasional dengan nilai antara 0,559 sampai dengan 0,817 dengan nilai rata –rata 0,713. Nilai mean untuk kinerja antara 3,704 sampai dengan 4,153 dengan rata – rata 3,984 sedangkan nilai standar deviasi untuk kinerja antara 0,737 sampai dengan 1,012 dengan nilai rata – rata 0,874.

## Hasil Analisis Data

### Pengaruh keterlibatan kerja Terhadap Kinerja

Variabel Independent	Unstandardized Coefficient Beta	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
Constant	1,759			
Keterlibatan Kerja	0,633	0,682	9,126	0,000
R <sup>2</sup> = 0,465 F = 83,287 Sig. 0,000				

Keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan pengaruh sebesar 0,465 (46,5%). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dinyatakan signifikan karena t value sebesar 0,000 (< 0,05). Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta adalah sebesar 0,682 dan sifatnya positif. Artinya bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga kenaikan keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja demikian juga sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 1 yang mengatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja didukung.

### Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Variabel Independent	Unstandardized Coefficient Beta	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
Constant	0,043			
Komitmen organisasional	0,950	0,742	10,832	0,000
R <sup>2</sup> = 0,550 F = 117,34 Sig. 0,000				

Berdasarkan Tabel di atas, maka bisa dijelaskan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 55% dinyatakan signifikan karena tingkat signifikansi nilai F sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien beta adalah sebesar 0,742 dan sifatnya positif. Artinya bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga kenaikan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja. Nilai t yang signifikan pada level 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja adalah nyata. Dengan demikian, hipotesis 2 yang mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja didukung.

### Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional

Variabel Independen	Tahap 1				Tahap 2			
	Unstd $\beta$	Stand $\beta$	t	Sig	Unstd $\beta$	Stand $\beta$	t	Sig
Constant	0,043							
Komitmen organisasional	0,950	0,742	10,832	0,000				
Constant					0,085			
Komitmen organisasional					0,663	0,663	6,338	0,000
Keterlibatan Kerja					0,327	0,327	4,313	0,000
R <sup>2</sup>	0,550				0,624			
( R <sup>2</sup>	-				0,074			
F	117,34				78,725			
Sig	0,000				0,000			

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahap 2 analisis hirarkiral menunjukkan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja sebesar ( = 0,327 tetap signifikan dan ( R<sup>2</sup> menunjukkan peningkatan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasional memberi pengaruh signifikan pada kinerja, setelah keterlibatan kerja ikut masuk dalam proses regresi, pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja tetap signifikan. Dengan demikian komitmen organisasional hanya memediasi secara parsial pada hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja.

Komitmen organisasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di samping itu, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, mengingat tingkat signifikansi nilai  $t$  sebesar 0,000. Komitmen organisasional terbukti mampu menjadi mediator pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.

## **Pembahasan**

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian maka bisa dijelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini menjawab hipotesis penelitian pertama yaitu menjelaskan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Sekar Laut. Hal ini didukung oleh penelitian Robbins (2001) bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Sehingga karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu, Li dan Long (1999; dalam Khan et al., 2011) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

Temuan penelitian kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada pengujian regresi hirarkikal yang menjelaskan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,338 dengan tingkat signifikansi  $< 0,005$ . Hal ini berarti komitmen organisasional secara parsial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Greenberg dan Baron (1993) bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Demikian halnya temuan penelitian Mowday, Porter, dan Steers (1982) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Dukungan penelitian lainnya oleh Konovsky & Cropanzano (1991; pada Chungtai., 2008) bahwa karyawan yang berkomitmen kepada organisasi mereka yang dimana tidak hanya tinggal dengan organisasi tapi juga menggunakan usaha yang lebih sebagai wakil dari organisasi dan pekerjaan terhadap kesuksesannya sehingga seharusnya menjadi pemain yang lebih baik daripada pegawai yang tidak mempunyai komitmen.

Komitmen organisasional mampu menjadi mediator pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Artinya bahwa keberadaan komitmen organisasional mampu menjadi perantara pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini didukung penelitian Steers (1982) dalam sopiah (2008:156) bahwa komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan kerja merupakan bagian penting terhadap kinerja karyawan. Chungtai (2008) menguatkan bahwa keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional diantara karyawan. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi, yang selanjutnya secara konsekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi lagi dari pekerjaannya. Dengan kata lain komitmen organisasional akan memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dari hasil penelitian ini berdasarkan pada pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu menjelaskan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Sekar Laut adalah terbukti.
2. Komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Laut. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis penelitian kedua yaitu menjelaskan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Laut adalah terbukti.
3. Komitmen organisasional mampu menjadi mediator pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Temuan ini mendukung hipotesis 3, namun demikian peran mediator komitmen organisasional ini hanya bersifat parsial. Hal ini karena keterlibatan kerja juga signifikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan pada simpulan penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai rata-rata responden untuk keterlibatan kerja terendah adalah “Saya hidup, makan dan menafasi pekerjaan saya,” maksudnya bahwa totalitas karyawan pada pekerjaan perlu ditingkatkan. Cara yang dilakukan adalah dengan memperhatikan berbagai masalah yang dihadapi karyawan, baik di lingkup pekerjaan maupun di luar pekerjaan tapi mempengaruhi pekerjaan. Hal ini akan membuat ketergantungan karyawan pada perusahaan semakin tinggi dan akan mampu meningkatkan totalitas karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Laut dan mampu memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Nilai rata-rata responden untuk komitmen organisasional terendah adalah “merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.” Cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan emosi positif karyawan kepada perusahaan. Pendekatan secara individual akan mampu menguatkan emosi positif untuk meningkatkan totalitas karyawan pada pekerjaan.

#### REFERENSI

- Allen, Natalie J., dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, No. 63, hal.1-8.
- Barron, R. M., dan Kenny, D. A. 1986. The Moderator – Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychological*, No.51, hal 1173-1182
- Chen, Chien-Cheng dan Su-Fen Chiu. 2009. The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, hal. 474-494.
- Chughtai, Aamir Ali. 2008. Impact of Job involvement on In-Role performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Institute of Behavioral and Applied Management*, hal. 169-183.
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitment in the Workplace An Integrative Approach*. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associate, inc., publisher.
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, No. 67, hal 341 – 349.
- Khan, T. I. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, No.6, hal 4
- MacKinnon, D. P., Warsi, G., dan Dwyer, J. H. 1995. A Simulation Study of Mediated Effect Measures. *Multivariate Behavioral Research*, No.30, hal 41-62
- Meyer, J. P., Allen, N. J., dan Gellatly, I. R. 1990. Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, No. 75, hal. 710–720.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, dan R. Steers. 1982. *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, San Diego, California.
- Robbins, S.P. 2001. *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- William, L.J. dan Anderson, S.E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behaviors. *Journal of Management*, vol. 17, No. 3, hal. 601-617
- Wulani, F. 2007. Sikap kerja sebagai penentu perilaku kerja akuntan publik di Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia & Organisasi*, Vol. 1, No. 2, Hal.123-137