

***The Role of Work Environment, Work Safety, Job Satisfaction, and Employee Loyalty on Employee Work Performance by A Sense of Happiness and Reward Management HRD Division PT Pou Chen Indonesia***

**Imam Maulana Putra, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto**

Universitas Bina Bangsa  
ademanggalahardianto78@gmail.com

---

**Article History**

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

---

**Abstract**

*The aim of the research is to develop a work performance model involving the variables of happiness and appreciation as mediating variables. Researchers used a survey method in the HRD division of PT Pou Chen Indonesia, and determined a random sampling of 195 research respondents. The data collection technique is via a Google form which is distributed to employee groups, and to make it easier for researchers to obtain data. The research results show: (1) there is no significant influence between the work environment on feelings of happiness; (2) there is no influence of the work environment on rewards; (3) there is no influence of work safety on feelings of happiness; (4) there is no influence of work safety on awards; (5) there is no effect of job satisfaction on feelings of happiness; (6) there is an influence of job satisfaction on rewards; (7) there is no effect of job satisfaction on work performance; (8) there is no effect of loyalty on feelings of happiness; (9) there is an influence of loyalty on awards; (10) there is no influence of loyalty on employee work performance; and (11) there is no effect of awards on work performance. The conclusion of this research is that to improve work performance, companies need to pay attention to intrinsic (job satisfaction) and extrinsic (loyalty) factors in rewards, and develop achievement models through the mediation of feelings of happiness and appreciation.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Security, Job Satisfaction, Job Loyalty, Happiness, Rewards, Employee Work Performance*

**Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan model prestasi kerja dengan melibatkan variable rasa bahagia dan penghargaan sebagai variabel mediasi. Peneliti menggunakan metode survey pada divisi HRD PT Pou Chen Indonesia, dan menetapkan sampling random sebanyak 195 sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data melalui google form yang disebar pada grup karyawan, dan untuk memudahkan peneliti memperoleh data. Hasil penelitian menunjukkan: (1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap rasa bahagia; (2) tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap penghargaan; (3) tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap rasa bahagia; (4) tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap penghargaan; (5) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia; (6) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap penghargaan; (7) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja; (8) tidak ada pengaruh loyalitas terhadap rasa bahagia; (9) ada pengaruh loyalitas terhadap penghargaan; (10) tidak ada pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja karyawan; serta (11) tidak ada pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja. Simpulan penelitian ini yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan perlu memerhatikan faktor intrinsik (kepuasan kerja) dan ekstrinsik (loyalitas) pada penghargaan, dan mengembangkan model prestasi melalui mediasi rasa bahagia dan penghargaan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Keamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Rasa Bahagia, Penghargaan, Prestasi Kerja Karyawan

---



## PENDAHULUAN

Kinerja adalah capaian kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang telah diraih karena karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan tepat waktu. Prestasi karyawan akan dapat dilaksanakan melalui program perencanaan dan evaluasi atas hasil kerja karyawan. Prestasi kerja dapat dikatakan berhasil apabila seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya, dan terpilih sebagai karyawan berprestasi yang diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Prestasi kerja memiliki hubungan dengan faktor lainnya seperti pandangan Damare et al. (2024) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel etos kerja, iklim kerja dan motivasi dapat memengaruhi prestasi kerja. Selain etos kerja, iklim kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimana iklim kerja sebuah organisasi merefleksikan berbagai usaha baik secara internal maupun eksternal dari tipe-tipe orang yang aktif dalam organisasi tersebut, proses kerja, makna komunikasi dan latihan otoritas di dalam tubuh organisasi. Oleh karena itu iklim kerja dikembangkan oleh organisasi itu sendiri. Iklim kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana prestasi kerja tersebut. Iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut.

Diantara masalah prestasi kerja, peneliti Suartana & Dewi (2020) menyatakan dampak beban kerja karyawan dapat teramati dari perilaku (fisik dan mental) dan bila karyawan menanggung kerja terlalu berat, maka perlu ada factor lain yang meringankan beban karyawan sehingga meningkat produktivitas kerjanya. Selain itu, masalah prestasi kerja terjadi karena karyawan tidak sesuai dengan standar operasional kerja (Pariakan et al., 2023). Peneliti berasumsi, langkah karyawan untuk mengatasi hambatan prestasi kerja melalui cara memahami psikologis karyawan (intrinsik). Prestasi karyawan akan terhambat apabila perusahaan tidak memerhatikan faktor lingkungan kerja yang berhubungan erat dengan pekerjaan. Iqbal Al Amin et al., (2024) menyatakan bahwa karyawan dapat bekerja keras apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk sirkulasi udara, music, kebersihan, tata letak benda, peralatan kerja. indicator lingkungan kerja merupakan ukuran standarisasi yang ditentukan berdasarkan etos kerja, kerjasama rekan kerja, dan fasilitas tempat bekerja.

Setiyarti et al., (2024) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Umumnya, lingkungan kerja fisik berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, atau dengan rekan kerja. adapun lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan psikologi emosi karyawan saat bekerja misalkan rasa bahagia atau tidak bahagia di tempat kerja. Hal senada Dwiki Ardhana et al., (2024) menyatakan bahwa segala yang ada di lingkungan kerja dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja, dan indicator lingkungan kerja antara lain suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan pandangan peneliti sebelumnya, asumsi peneliti bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang terlibat langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan, dan perlu memerhatikan kepentingan karyawan dan perusahaan.

Perhatian keselamatan kerja di lingkungan kerja sempat menjadi perhatian. Perhatian keselamatan kerja perlu komitmen dan konsisten dari pihak perusahaan dan karyawan. Kecelakaan kerja terjadi akibat karyawan tidak peduli (enggan), tidak bertanggungjawab, dan tidak bekerjasama. Sikap – sikap semacam ini yang melatarbelakangi minimnya pengetahuan karyawan, dan adaptasi dengan lingkungan kerja. sebaliknya, karyawan yang mampu beradaptasi dapat menghindari kecelakaan kerja akan mendorong dirinya Bersama tim kerja membangun upaya pencegahan yang

rasional untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Soputan et al., (2014) menyatakan bahwa masalah keselamatan kerja mencakup permasalahan perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban serta citra organisasi. Pandangan ini telah menghantarkan pentingnya keselamatan kerja karyawan saat bekerja karena berisiko pada karyawan dan perusahaan. Manajemen resiko pada keselamatan kerja melandasi persepektif karyawan mengenai kesesuaian antara upah dengan resiko keselamatan kerja. Anton Nugroho & Chandra Kirana, (2024) bahwa resiko keselamatan kerja perlu memerhatikan skema upah seperti pembayaran berbasis waktu, dimana pekerja dibayar tarif tetap per satuan waktu tanpa mempertimbangkan output, dan pembayaran berdasarkan satuan, yang menggantungkan kompensasi pada jumlah pekerjaan yang selesai.

Perusahaan perlu memerhatikan kepuasan kerja sebagai bagian dari menjaga lingkungan kerja. kebutuhan kepuasan kerja menggambarkan psikologi emosi rasa bahagia atas hasil pekerjaannya, dan sikap penghargaan perusahaan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan menyenangkan (bahagia), dan bagi perusahaan dapat memberikan penghargaan, dan berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan. Bhastary, (2020) Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian. Harahap & Khair, (2019) menyatakan faktor determinan dalam kepuasan antara lain faktor pemimpin, dukungan rekan kerja, dan produktivitas kerja. pandangan ini senada dengan hasil temuan Mukthamar et al., (2024) bahwa Praktik manajemen yang mendukung pengembangan karir, memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, dapat meningkatkan retensi tenaga kerja.

Perusahaan yang tidak dapat memberikan rasa nyaman pada karyawan akan berdampak pada loyalitas. Kurniawan, (2019) menyatakan apabila karyawan tidak nyaman dengan perusahaan, maka karyawan tidak dapat bersikap loyal kepada perusahaan. hal ini didasari karena faktor karyawan merasa tertekan oleh gaya kepemimpinan, karyawan diberi beban pekerjaan yang memicu tekanan kerja, kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja, dan lingkungan kerja kurang nyaman. Sebagai solusinya, perusahaan perlu memerhatikan psikologis karyawan mulai dari perhatian sifat -sifat yang membangun loyalitas misalkan rasa bahagia dan pemberian penghargaan. Saat ini faktor angkatan kerja telah memengaruhi loyalitas karyawan. Nindyati, (2017) menyatakan bahwa kombinasi generasi X dan generasi Y memiliki karakteristik sendiri mengenai loyalitas kerja antara lain generasi X berorientasi pada pengembangan karir adalah mengarah kepada pengembangan organisasinya, sedangkan generasi Y lebih focus pada pengembangan karir dalam dirinya. Kondisi ini telah mengembangkan faktor loyalitas untuk mencapai karir. Hal senada disampaikan oleh Citra & Fahmi, (2019) menyatakan bahwa faktor loyalitas tidak dapat ditentukan oleh satu faktor melainkan banyak faktor gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi.

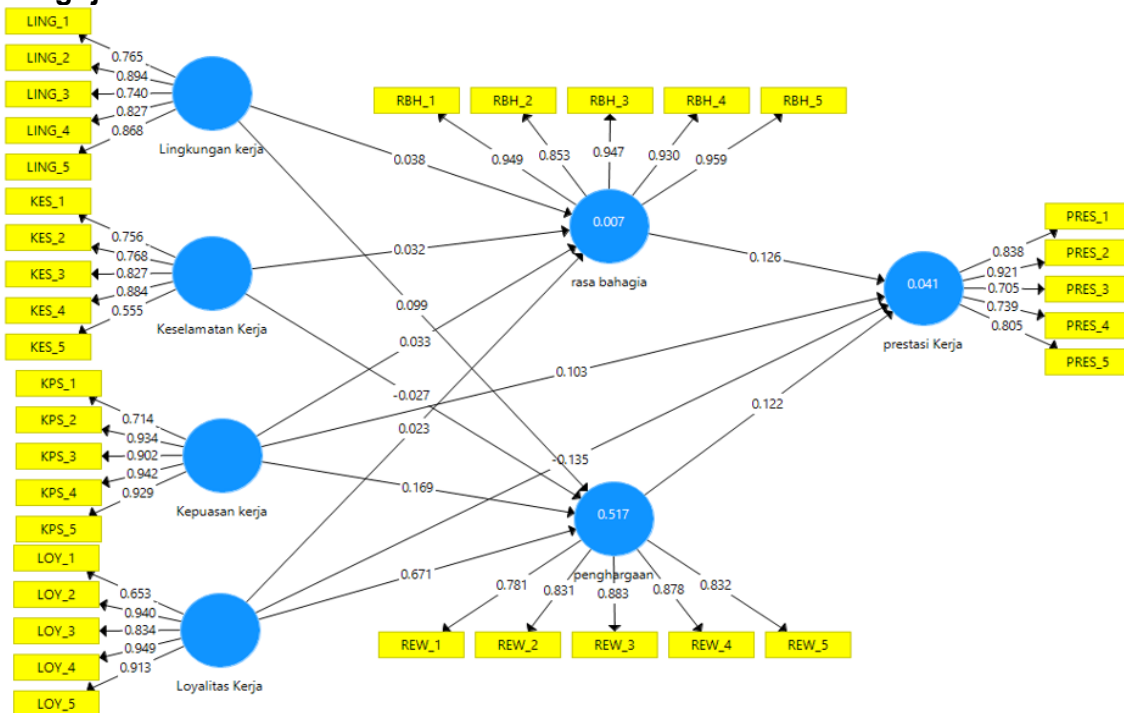
**METODE**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma positivism. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menggambarkan variable penelitian pada locus penelitian. Populasi penelitian adalah karyawan divisi HRD PT Phou Chen Indonesia. Teknik sampling random ditentukan, dan sebanyak 195 responden telah mengirim jawaban. Teknik pengumpulan data dengan cara alat kuesioner digital dishare melalui grup, dan data primer dikumpulkan langsung untuk dianalisis. Teknik analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang bertujuan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variable, dan untuk menguji besaran hubungan antar variable (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian merupakan kumpulan hasil dari olah data SEM PLS, yang berorientasi pada hasil reabilitas dan validitas data responden, menguji hipotesis, dan untuk memprediksi model pengembangan prestasi kerja karyawan. Hasil ini digunakan sebagai bahan pembahasan komponen variable yang memengaruhi langsung dan memengaruhi tidak langsung. Diantara hasil penelitian berupa pengembangan teori atribusi yang memberi manfaat bagi ilmu pengetahuan dan kontribusi bagi perusahaan untuk memerhatikan prestasi kerja karyawan sebagai asset perusahaan. Hasil penelitian dalam riset ini terdiri dari dua pengujian antara lain pengujian outer model (menggambarkan reabilitas dan validitas data responden), dan pengujian Inner model (menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung).

**Pengujian Outer Model**



Gambar 1. Content Validity

**Convergent Validity**

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka loading factor > 0.7. Adapun hasil analisis nilai *convergent validity* dapat dilihat pada Gambar 1.

**Discriminant Validity**

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 1. *Discriminant Validity*

Variabel	Kepuasan Kerja	Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Loyalitas Kerja	Penghargaan	Prestasi Kerja	Rasa Bahagia
Kepuasan Kerja	0.889						
Keselamatan Kerja	0.212	0.766					
Lingkungan Kerja	0.068	0.561	0.821				
Loyalitas Kerja	0.101	0.075	0.077	0.865			
Penghargaan	0.238	0.115	0.148	0.693	0.842		
Prestasi Kerja	0.124	0.573	0.706	-0.036	0.055	0.805	
Rasa Bahagia	0.045	0.063	0.061	0.032	0.018	0.129	0.928

**Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE yang  $> 0.5$ , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE  $> 0.5$  mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.790
Keselamatan Kerja	0.587
Lingkungan Kerja	0.674
Loyalitas Kerja	0.748
Penghargaan	0.709
Prestasi Kerja	0.648
Rasa Bahagia	0.862

**Composite Reliability**Table 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan kerja	0.949
Keselamatan Kerja	0.874
Lingkungan Kerja	0.911
Loyalitas Kerja	0.936
Penghargaan	0.924
Prestasi kerja	0.901
Rasa Bahagia	0.969

Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0.7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian  $> 0.7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

**Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model**

Berdasarkan Tabel pengujian outer model terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Table 4. Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Lingkungan Kerja	LING_1	0.765	0.674	0.911
	LING_2	0.894		
	LING_3	0.740		
	LING_4	0.827		
	LING_5	0.868		
Keselamatan Kerja	KES_1	0.756	0.587	0.874
	KES_2	0.768		
	KES_3	0.827		
	KES_4	0.884		
Kepuasan Kerja	KPS_1	0.714	0.790	0.949
	KPS_2	0.934		
	KPS_3	0.902		
	KPS_4	0.942		
	KPS_5	0.929		
Loyalitas	LOY_2	0.940	0.748	0.936
	LOY_3	0.834		
	LOY_4	0.949		
	LOY_5	0.913		
Rasa Bahagia	RBH_1	0.949	0.862	0.969
	RBH_2	0.853		
	RBH_3	0.947		
	RBH_4	0.930		
	RBH_5	0.959		
Penghargaan	REW_1	0.781	0.709	0.924
	REW_2	0.831		
	REW_3	0.883		
	REW_4	0.878		
	REW_5	0.832		
Prestasi Kerja	PRES_1	0.838	0.648	0.901
	PRES_1	0.921		
	PRES_1	0.705		
	PRES_1	0.739		
	PRES_1	0.805		

**Pengujian Inner Model*****Colinearity***

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruksi apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Penghargaan	Prestasi Kerja	Rasa Bahagia
Kepuasan Kerja	1.060	1.071	1.060
Keselamatan Kerja	1.528		1.528
Lingkungan Kerja	1.469		1.469
Loyalitas Kerja	1.016	1.944	1.016
Penghargaan		2.038	
Prestasi Kerja			
Rasa Bahagia		1.003	

### Uji R-Square

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R- square	Adjusted R Square
Penghargaan	0.517	0.495
Prestasi Kerja	0.041	-0.002
Rasa Bahagia	0.007	-0.038

### Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata-rata AVE dengan nilai akar rata-rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,370 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,726 \times 0,188}$$

$$GoF = \sqrt{0,137}$$

$$GoF = 0,370$$

### Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan nilai  $Q^2$  sebesar 0,536. Menurut Ghazali (2014), nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai

observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai  $Q$ -Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,517) \times (1 - 0,041)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,483) \times (0,959)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,463\}$$

$$QSquare = 0.536$$

### F-Square

Nilai  $f$  square model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai  $f$  square sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Penghargaan	Prestasi Kerja	Rasa Bahagia
Kepuasan Kerja	0.056	0.010	0.001
Keselamatan Kerja	0.001		0.001
Lingkungan Kerja	0.014		0.001
Loyalitas Kerja	0.916	0.010	0.001
Penghargaan		0.008	
Rasa Bahagia		0.016	

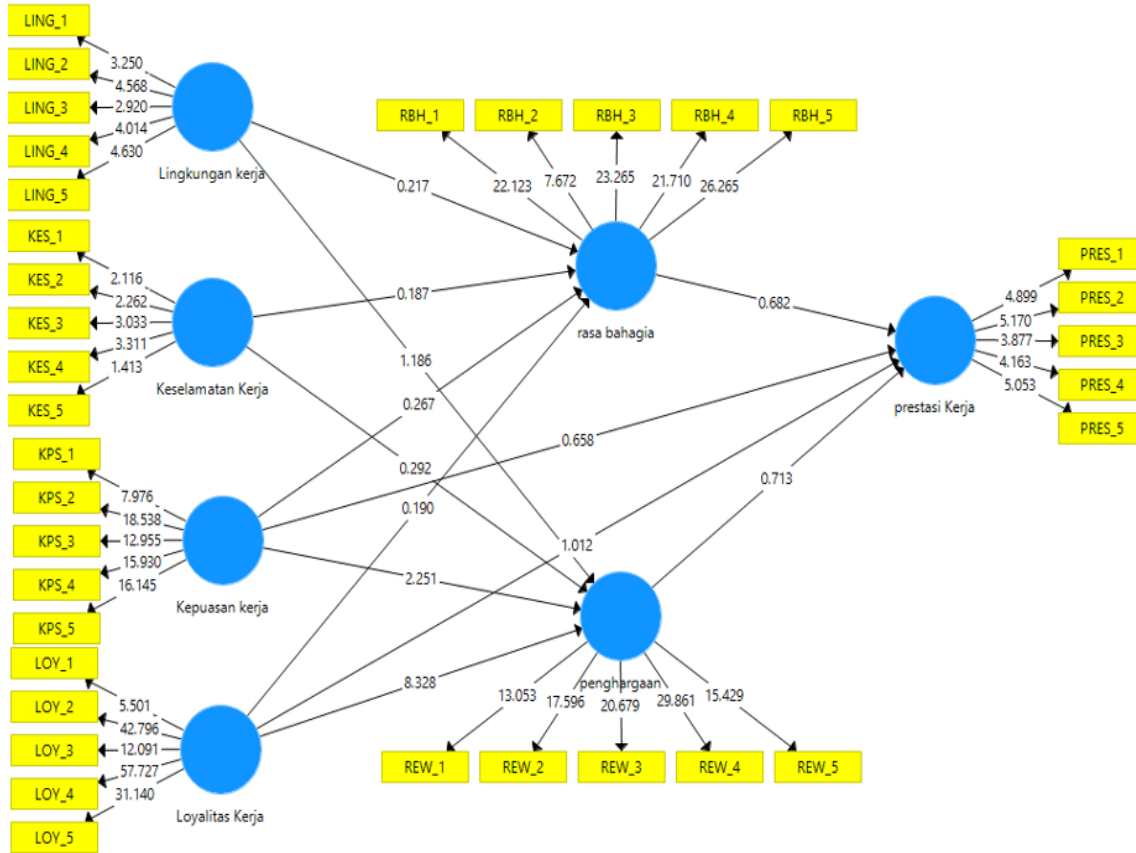
Berdasarkan tabel *effect size* maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) hubungan kepuasan kerja terhadap penghargaan memiliki nilai *effect size* sebesar 0,056 pengaruhnya kecil; (2) hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.01 pengaruhnya sangat kecil; (3) hubungan kepuasan kerja terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.001 pengaruhnya sangat kecil; (4) hubungan keselamatan kerja terhadap penghargaan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.001 pengaruhnya sangat kecil; (5) hubungan keselamatan kerja terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.001 pengaruhnya sangat kecil; (6) hubungan lingkungan kerja terhadap penghargaan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.014 pengaruhnya sangat kecil; (7) hubungan keselamatan kerja terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.001 pengaruhnya sangat kecil; (8) hubungan loyalitas terhadap penghargaan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.916 pengaruhnya besar; (9) hubungan loyalitas terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.001 pengaruhnya sangat kecil; (10) hubungan loyalitas terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.001 pengaruhnya sangat kecil; (11) hubungan penghargaan terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.008 pengaruhnya sangat kecil; serta (12) hubungan rasa bahagia terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.016 pengaruhnya sangat kecil.

### Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan



metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

**Evaluasi Path Coefficients**

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* ditunjukkan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.217. Pengaruh lingkungan kerja terhadap penghargaan sebesar 1.186. Pengaruh keselamatan kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.187. Pengaruh keselamatan kerja terhadap penghargaan sebesar 0.651. Pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.267. Pengaruh kepuasan kerja terhadap penghargaan sebesar 2.251. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.658. Pengaruh loyalitas terhadap rasa Bahagia sebesar 0.190. Pengaruh loyalitas terhadap penghargaan sebesar 8.328. Pengaruh loyalitas terhadap prestasi sebesar 1.012. pengaruh rasa bahagia terhadap prestasi kerja sebesar 0.682. Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar 0.713. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif dan negatif. Hal ini menunjukkan beberapa variable (positif) jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

**Uji Hipotesis**

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses

*bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat Tabel *Path Coefficients* berikut.

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Sample asli (0)	Rata-rata sample	Standar Deviasi	T statistik	P-value
Pengaruh lingkungan kerja terhadap rasa bahagia	0.038	0.040	0.184	0.209	0.835
Lingkungan kerja terhadap penghargaan	0.099	0.086	0.079	1.249	0.212
Pengaruh keselamatan kerja terhadap rasa bahagia	0.032	0.010	0.169	0.191	0.848
Pengaruh keselamatan kerja terhadap penghargaan	-0.027	-0.002	0.090	0.295	0.768
Pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia	0.033	0.030	0.131	0.254	0.800
Pengaruh kepuasan kerja terhadap penghargaan	0.169	0.171	0.076	0.076	0.027
Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja	0.103	0.081	0.147	0.701	0.484
Pengaruh loyalitas terhadap rasa Bahagia	0.023	0.032	0.114	0.204	0.838
Pengaruh loyalitas terhadap penghargaan	0.671	0.670	0.083	8.072	0.000
Pengaruh loyalitas terhadap prestasi	-0.135	-0.133	0.138	0.979	0.328
Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja	0.122	0.123	0.164	0.742	0.458

**H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap rasa bahagia**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh lingkungan kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.209 dengan nilai *p-Value* 0.835 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap rasa bahagia maka H1 ditolak.

**H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap penghargaan**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh lingkungan kerja terhadap penghargaan sebesar 1.249 dengan nilai *p-Value* 0.212 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap penghargaan maka H2 ditolak.

**H3: Pengaruh keselamatan kerja terhadap rasa bahagia**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh keselamatan kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.191 dengan nilai *p-Value* 0.848 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap rasa bahagia maka H3 ditolak.

**H4: Pengaruh pengaruh keselamatan kerja terhadap penghargaan**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh keselamatan kerja terhadap penghargaan sebesar 0.295 dengan nilai *p-value* 0.768 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap penghargaan, maka H4 ditolak.

**H5: Pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.295 dengan nilai *p-value* 0.254 > 0.05 disimpulkan

bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia, maka H5 ditolak.

- H6: Pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap penghargaan  
Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kepuasan kerja terhadap penghargaan sebesar 0.076 dengan nilai *p-value*  $0.027 < 0.05$  disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap penghargaan, maka H6 diterima.
- H7: Pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja  
Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.701 dengan nilai *p-value*  $0.484 > 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, maka H7 ditolak.
- H8: Pengaruh loyalitas terhadap rasa bahagia  
Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh loyalitas terhadap rasa bahagia sebesar 0.204 dengan nilai *p-value*  $0.838 > 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh loyalitas terhadap rasa bahagia, maka H8 ditolak.
- H9: Pengaruh loyalitas terhadap penghargaan  
Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh loyalitas terhadap penghargaan sebesar 8.072 dengan nilai *p-value*  $0.000 > 0.05$  disimpulkan bahwa ada pengaruh loyalitas terhadap penghargaan, maka H9 diterima.
- H10: Pengaruh loyalitas terhadap prestasi  
Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh loyalitas terhadap prestasi sebesar 0.979 dengan nilai *p-value*  $0.328 < 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh loyalitas terhadap prestasi, maka H10 ditolak.
- H11: Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja  
Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar 0.742 dengan nilai *p-value*  $0.458 < 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja, maka H11 ditolak

### Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan prestasi kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil *p Values*  $> 0.05$  maka terjadi mediasi penuh pada Keselamatan kerja dan lingkungan kerja

Tabel 9. Uji Mediasi

Variabel	Sample asli (0)	Rata-rata sampling	Standar Deviasi	T statistik	P-value
Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui rasa bahagia	0.005	0.009	0.037	0.109	0.913
Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui penghargaan	0.012	0.013	0.023	0.520	0.603
Pengaruh keselamatan kerja terhadap prestasi kerja melalui rasa bahagia	0.004	0.009	0.037	0.109	0.913
Pengaruh keselamatan kerja terhadap prestasi kerja melalui	-0.003	0.006	0.018	0.183	0.855

Variabel	Sample asli (0)	Rata-rata sampling	Standar Deviasi	T statistik	P-value
penghargaan					
Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja melalui rasa bahagia	0.004	0.000	0.027	0.154	0.878
Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja melalui penghargaan	0.021	0.020	0.030	0.678	0.498
Pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja melalui rasa Bahagia	0.003	-0.003	0.024	0.123	0.902
Pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja melalui penghargaan	0.082	0.083	0.116	0.705	481

### PEMBAHASAN

Cara perusahaan meningkatkan kinerja (prestasi) melalui pemberian penghargaan atas capaian hasil kerja karyawan (Ferdinand & Satibi, 2021). Hal ini senada dengan hasil temuan penelitian bahwa faktor yang memengaruhi penghargaan antara lain faktor kepuasan kerja nilai  $p\text{-value}$   $0.027 < 0.05$ , dan faktor loyalitas dengan nilai  $p\text{-value}$   $0.000 > 0.05$ . Teori Guzzo (1979) menjelaskan teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang, dan mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori atribusi menghantarkan pemahaman alasan pemberian penghargaan bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, pemberian penghargaan merupakan bentuk komitmen perusahaan atas capaian hasil kerja karyawan, dan sebagai atensi perusahaan untuk mendorong produktivitas kerja yang sesuai dengan standar operasional perusahaan. bagi karyawan. Bagi karyawan, penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras karyawan, dan bentuk kebanggaan dapat mencapai prestasi yang diharapkan.

Pandangan ini senada dengan pendapat Uzochukwu et al. (2023) menyebutkan bahwa penghargaan merupakan cara yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Secara praktis, pemberian penghargaan sebagai bentuk komitmen perusahaan, dan perhatian perusahaan bagi karyawan yang memiliki loyalitas dan kepuasan kerja. Hasil temuan ini juga telah mengembangkan arti dan fungsi antara lain penghargaan dapat diartikan sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan dengan membalaskan jasa atas hasil kerja karyawan dan sebagai dorongan agar karyawan merasa termotivasi, semangat dalam bekerja, dan semakin loyalitas terhadap perusahaan (Anita Simamora et al., 2024), pemberian penghargaan mendorong karyawan lebih berprestasi, dan mampu bersaing untuk mengimbangi kepentingan perusahaan dan karyawan (Chandra & Tiana, 2023), optimalisasi penghargaan dapat dilakukan apabila perusahaan memerhatikan kebebasan karyawan berpendapat dan lebih bertanggungjawab (Caesary Santosa & Adiputra, 2023).

### SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap rasa bahagia; (2) tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap penghargaan; (3) tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap rasa bahagia; (4) tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap penghargaan; (5) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia; (6) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap penghargaan; (7) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja; (8) tidak ada pengaruh

loyalitas terhadap rasa bahagia; (9) ada pengaruh loyalitas terhadap penghargaan; (10) tidak ada pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja karyawan; serta (11) tidak ada pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja. Simpulan penelitian ini yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan perlu memerhatikan faktor intrinsik (kepuasan kerja) dan ekstrinsik (loyalitas) pada penghargaan, dan mengembangkan model prestasi melalui mediasi rasa bahagia dan penghargaan. Implikasi hasil temuan dapat diterapkan pada dua alat ukur yaitu perusahaan dapat menerapkan manajemen penghargaan sebagai tools untuk meningkatkan kinerja, dan perusahaan perlu menciptakan rasa bahagia ketika karyawan berada di dalam pabrik. Implikasi hasil penelitian melandasi inovasi prestasi kerja melalui dua alat ukur yaitu perusahaan dapat menggunakan manajemen penghargaan sebagai tools untuk meningkatkan kinerja, dan perusahaan perlu menciptakan rasa bahagia (iklim kerja) ketika karyawan berada dalam pabrik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adaora Chinelo Uzochukwu, Ernest Chukwuebuka Nwankwo, & Sunday Okwuchukwu Okafor. (2023). Effect of reward system on employee's productivity in Nigeria hospitality industry. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 17(1), 361–373. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.17.1.0035>.
- Anita Simamora, D., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). DAMPAK SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BEKASI. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1–12.
- Anton Nugroho, A., & Chandra Kirana, K. (2024). Skema Pengupahan Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi Berdasarkan Risiko Keselamatan Kerja. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, 3(1), 67–77.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>.
- Caesarly Santosa, A., & Adiputra, I. G. (2023). PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GENERASI Z DI JAKARTA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 122–131.
- Chandra, F., & Tiana, S. B. (2023). The Influence of Self-Actualization and Expected Rewards on Employee Performance at the RRI Ambon Broadcasting Office. *EQUILIBRIUM: Journal of Economics & Development Studies*, 1(1), 26–35. <https://doi.org/xxxxxxx>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>.
- Chen, J. W., Lu, L., & Cooper, C. L. (2023). Protecting well-being and performance after sickness presenteeism under demanding conditions: the dual effects of proactive personality and work reward as resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(5), 702–719. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2250083>.
- Chinyere ANDREW-FAVOUR, D. (2023). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FUNCTIONS: THE ROLE OF REWARD SYSTEM ON EMPLOYEES' COMMITMENT. *International Journal of Institutional Leadership*, 5(2), 158–172. [www.ijilpm.com.ng](http://www.ijilpm.com.ng).
- Damare, O., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 151–160. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3443>.

- Damare, O., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 134–143. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.212>.
- Dwiki Ardhana, B., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). ANALISIS KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN AIR MINUM ISI ULANG KSM ADENIUM. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1).
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37.
- Guzzo, R. A. (1979). Types of Rewards, Cognitions, And Work Motivation<sup>^</sup>. In *Academy of Management Review* (Vol. 4, Issue 1).
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488–1497. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3633>.
- Iqbal Al Amin, M., Adji Kusuma, K., & Abadiyah, R. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1–13. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *KINERJA*, 16(1), 85–97. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Nindyati, A. D. (2017). PEMAKNAAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI X DAN GENERASI Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 1(1), 1–8. <http://www.redtreeleadership.com/>
- Pariakan, M. A., Manafe, henny A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 1–10.
- Rahmi, Kusdianto, I., & samsinar. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SAMPOERNA KAYOE. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 1–10.
- Rezky Ananda Amalia, A., & Maupa, H. (2023). THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS INTERVENING VARIABLE AT PT BPRS NIAGA MADANI. In *Economic and Business Journal | ECBIS* (Vol. 1, Issue 5). <https://ecbis.net/index.php/go/index>
- Rokhimah, A. K., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn

- Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Setiyarti, T., Fajar Hariyani, P., Ketut Laswitarni, N., & Sundari, P. (2024). Kinerja Karyawan diantara Lingkungan Kerja dan Komunikasi Sebuah Perusahaan Jawatan. *Jurnal STIE Semarang*, 16(1), 1–16.
- Soputan, G. E. M., Sompie, B. F., & Mandagi, R. J. M. (2014). MANAJEMEN RISIKO KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung SMA Eben Haezar). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, 4(4), 229–238.
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150.  
[www.elsevier.com/locate/chemometrics](http://www.elsevier.com/locate/chemometrics)
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369.  
<https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>