

**PENGARUH FINANCIAL INVESTMENT DAN HEALTH INVESTMENT  
TERHADAP PERFORMANCE EMPLOYEE DIMEDIASI SELF INVESTMENT  
PADA MINI MARKET ALFAMIDI**

Nurhainim Manalu<sup>1</sup>, Rafi Ahmad Fahrezy<sup>2</sup>, Anna Wulandari<sup>3</sup>, Billy Josef Anis<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

**Article History**

Received : May 16<sup>th</sup> 2026

Revised : May 19<sup>th</sup> 2026

Accepted : May 22<sup>nd</sup> 2026

Published : May 26<sup>th</sup> 2026

**Corresponding author\*:**

[Nurhainimanalu61@gmail.com](mailto:Nurhainimanalu61@gmail.com)

**Cite This Article:** Nurhainim

Manalu, Rafi Ahmad Fahrezy, Anna Wulandari, & Billy Josef Anis. (2026). PENGARUH FINANCIAL INVESTMENT DAN HEALTH INVESTMENT TERHADAP PERFORMANCE EMPLOYEE DIMEDIASI SELF INVESTMENT PADA MINI MARKET ALFAMIDI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2).

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2736>

**DOI:**

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2736>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *financial investment* dan *health investment* terhadap kinerja karyawan pada Mini Market Alfamidi, sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 120 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *financial investment* dan *health investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Financial investment* berkontribusi terhadap peningkatan rasa aman finansial dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan *health investment* meningkatkan kesehatan fisik serta konsentrasi dalam bekerja. *Self investment* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *financial* dan *health investment* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang secara aktif melakukan *self investment* melalui pembelajaran, peningkatan keterampilan, dan pengembangan diri lebih mampu mengoptimalkan investasi organisasi menjadi hasil kerja yang lebih baik. Penelitian ini menemukan peningkatan kinerja karyawan di industri ritel seperti Alfamidi dapat dicapai melalui peningkatan investasi *financial* dan kesehatan dikombinasikan dengan program yang mendorong investasi pribadi. Secara praktis, harus mengimbangi investasi material dan nonmaterial untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Investasi Keuangan, Investasi Kesehatan, Investasi Diri, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Dalam praktik manajemen modern, *financial investment* dan *health investment* menjadi dua pilar penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. *Financial investment* mencakup berbagai bentuk investasi perusahaan terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, insentif, dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha & Tahir (2023) menunjukkan bahwa *financial investment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

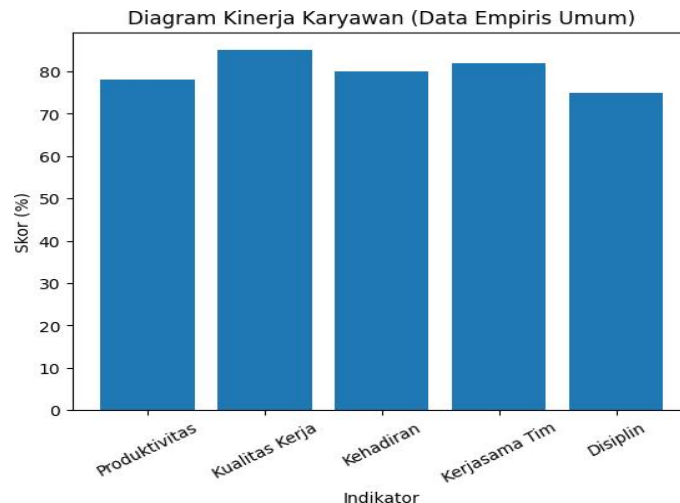
Pada sektor ritel seperti Alfamidi, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas operasional di tingkat toko. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan pelayanan yang prima, menjaga ketersediaan stok barang, menata produk dengan efisien, serta memberikan pengalaman berbelanja yang positif bagi pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu dikelola secara sistematis melalui strategi investasi sumber daya manusia yang tepat baik dari sisi finansial maupun kesehatan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berorientasi pada pertumbuhan (Khan *et al.*, 2022).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pada beberapa unit Mini Market Alfamidi, kinerja karyawan masih menghadapi tantangan seperti tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang cukup tinggi, menurunnya semangat kerja, serta rendahnya tingkat partisipasi dalam program pengembangan diri.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada 2024, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan lebih berfokus pada manfaat finansial jangka pendek dibandingkan pada pengembangan diri jangka panjang. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi untuk mengikuti pelatihan, minimnya inisiatif dalam peningkatan keterampilan, serta ketergantungan terhadap sistem yang ada.

Berikut terdapat data empiris secara umum kinerja karyawan:

**Gambar 1.1** Data empiris kinerja karyawan.



Sumber: Data Penelitian diolah, 2025

## TINJAUAN PUSTAKA

### Financial Investment

*Financial investment* bentuk investasi individu atau perusahaan dalam hal pengelolaan dan penggunaan sumber daya keuangan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut Gary (2018), *financial investment* dalam konteks sumber daya manusia mencakup berbagai program seperti tunjangan, insentif, bonus, serta fasilitas keuangan yang diberikan perusahaan untuk mendorong motivasi dan loyalitas karyawan.

*Financial investment* merupakan komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan pada saat ini dengan tujuan memperoleh sejumlah keuntungan di masa mendatang. Tandelilin menjelaskan bahwa investasi tidak hanya bertujuan memperoleh keuntungan finansial, tetapi juga sebagai upaya perlindungan terhadap inflasi dan ketidakpastian ekonomi. Oleh karena itu, investor perlu memahami analisis risiko dan diversifikasi portofolio agar investasi dapat memberikan hasil yang optimal (Tandelilin, 2021).

### Health Investment

Investasi kesehatan karyawan dapat berupa penyediaan fasilitas kesehatan, pemeriksaan rutin, lingkungan kerja yang aman, serta program keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Karyawan yang memiliki kondisi kesehatan baik cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, konsentrasi yang lebih baik, serta produktivitas yang stabil (Armstrong, 2020).

*Health investment* memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan kinerja tenaga kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu dengan kondisi kesehatan yang baik cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi, tingkat konsentrasi lebih baik, serta produktivitas yang meningkat dibandingkan individu dengan kondisi kesehatan rendah. Oleh karena itu, investasi kesehatan dipandang sebagai faktor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia (Bloom, dan Canning, 2021).

### Performance Employee

*Performance Employee* kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku kerja yang ditunjukkan individu sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Armstrong menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses, kompetensi, dan kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Lakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan setiap karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab kerja. Semakin baik kemampuan individu dalam memenuhi indikator tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan (Mangkunegara, 2021).

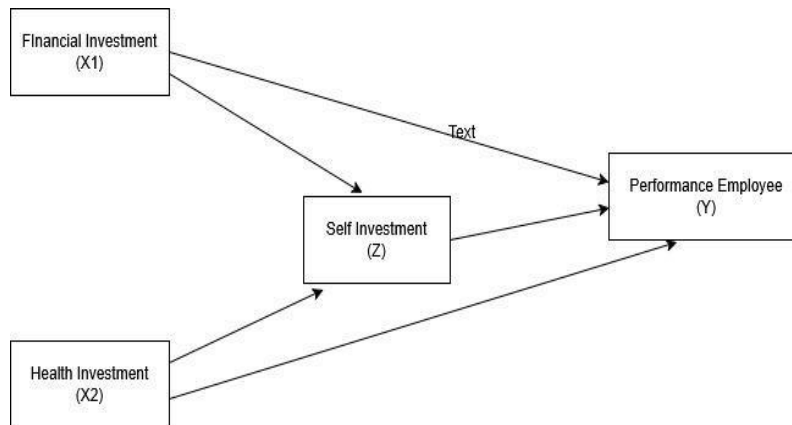
### Self Investment

*Self Investment* pengembangan modal manusia (*human capital*) yang dilakukan individu melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan untuk memperoleh manfaat ekonomi dan sosial di masa mendatang. Becker menjelaskan bahwa individu yang melakukan investasi terhadap dirinya akan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas, pendapatan, dan kualitas hidup dibandingkan individu yang tidak melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan Gary Becker (2020).

*Self Investment* investasi diri melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan memiliki dampak positif terhadap peningkatan karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja individu. Individu yang memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya pengembangan diri akan lebih siap menghadapi persaingan kerja dan perubahan teknologi di era modern (Noe, 2022).

### Model Penelitian

#### Diagram Variabel Penelitian



Sumber: Data Penelitian diolah, (2026)

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian Menurut Sugiyono, (2022). Penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka yang dianalisis menggunakan metode statistik.

Penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar *financial investment* dan *health investment* berdampak pada kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan *self investment* sebagai variabel mediasi. Model struktural menggunakan metode analisis

persamaan struktural (SEM) berbasis persegi paling kecil (PLS). Penggunaan SEM-PLS memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antar variabel laten secara bersamaan dan mengevaluasi peran variabel mediasi dalam model penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mini Market Alfamidi yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive* sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden, yang dinilai telah memenuhi ketentuan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS).

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

- $n$  = jumlah sampel
- $N$  = jumlah populasi
- $e$  = tingkat kesalahan (*error tolerance*)

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin Diketahui:

- $N=170$
- $e = 0,05$

$$n = \frac{170}{1+0,0025}$$
$$n = \frac{170}{1,0025}$$
$$n = \frac{170}{1,425}$$

$$n = 119,29$$
$$n \approx 120$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk menyusun dan menyempurnakan data penelitian kuantitatif diperlukan Proses pengumpulan data ini melibatkan beberapa tahapan, yaitu:

- Observasi
- Studi Pustaka
- Wawancara
- Kuesioner

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI

#### R-Square

Nilai  $R^2$  menunjukkan proporsi varian variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Nilai  $R^2$  yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediksi model yang lebih baik.

#### Pengujian Signifikansi (Uji Hipotesis)

Pengujian signifikansi hubungan antar konstruk dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada *SmartPLS*. Hasil pengujian dilihat berdasarkan nilai *T-Statistics* dan *P-Value*, dengan kriteria signifikansi sebagai berikut:

*P-Value* < 0,05 → hubungan signifikan

*T-Statistics* > 1,96 → hubungan signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Pengujian ini mencakup pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*).

#### 4.2 Tabel Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	Keterangan
<i>Financial Investment (X1)</i>	0,892	0,918	0,691	Reliabel dan Valid
<i>Health Investment (X2)</i>	0,874	0,907	0,662	Reliabel dan Valid
<i>Self Investment (Z)</i>	0,901	0,926	0,714	Reliabel dan Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,887	0,887	Reliabel dan Valid

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026.

#### 4.3 Tabel R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted</i>	Kategori
<i>Self Investment (Z)</i>	0,681	0,674	Sedang-Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,735	Kuat

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026.

##### 4.3.1 Tabel F-Square

Hubungan Variabel	<i>F-Square</i>	Kategori
<i>Financial Investment</i> → <i>Self Investment</i>	0,287	Sedang
<i>Health Investment</i> → <i>Self Investment</i>	0,254	Sedang
<i>Financial Investment</i> → Kinerja Karyawan	0,198	Kecil-Sedang
<i>Health Investment</i> → Kinerja Karyawan	0,221	Sedang
<i>Self Investment</i> → Kinerja Karyawan	0,346	Besar

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026.

#### 4.4 Analisa Hipotesa

##### 4.4.1 Tabel Path Coefficient (Direct Effect)

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
H1	<i>Financial Investment</i> → Kinerja Karyawan	0,312	3,215	0,001	Diterima
H2	<i>Health Investment</i> → Kinerja Karyawan	0,287	0,287	0,003	Diterima
H3	<i>Financial Investment</i> → <i>Self Investment</i>	0,421	4,118	0,000	Diterima
H4	<i>Health Investment</i> → <i>Self Investment</i>	0,398	3,876	0,000	Diterima
H5	<i>Self Investment</i> → Kinerja Karyawan	0,463	5,217	0,000	Diterima

#### Hasil

1. *Financial Investment* terhadap Kinerja Karyawan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Financial Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar

- 0,312, nilai *T-Statistics* sebesar 3,215, dan *P-Values* sebesar 0,001. Karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05 maka H1 diterima.
2. *Health Investment* terhadap Kinerja Karyawan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Health Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,287, nilai *T-Statistics* sebesar 2,987, dan *P-Values* sebesar 0,003. Dengan demikian H2 diterima.
  3. *Financial Investment* terhadap *Self Investment* hasil pengujian menunjukkan bahwa *Financial Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Investment* dengan nilai koefisien sebesar 0,421, nilai *T-Statistics* sebesar 4,118, dan *P-Values* sebesar 0,000 sehingga H3 diterima.
  4. *Health Investment* terhadap *Self Investment* hasil pengujian menunjukkan bahwa *Health Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Investment* dengan nilai koefisien sebesar 0,398, nilai *T-Statistics* sebesar 3,876, dan *P-Values* sebesar 0,000 sehingga H4 diterima.
  5. *Self Investment* terhadap Kinerja Karyawan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Self Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,463, nilai *T-Statistics* sebesar 5,217, dan *P-Values* sebesar 0,000 sehingga H5 diterima.

## KESIMPULAN

1. *Financial Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Mini Market Alfamidi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian bonus, tunjangan, insentif, dan kesejahteraan finansial mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
2. *Health Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Program kesehatan perusahaan mampu meningkatkan konsentrasi, kesehatan fisik, serta efektivitas kerja karyawan.
3. *Financial Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Investment*. Dukungan finansial perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengembangan diri.
4. *Health Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Investment*. Lingkungan kerja sehat dan dukungan kesehatan mampu meningkatkan kesadaran karyawan dalam menjaga dan mengembangkan kualitas dirinya.
5. *Self Investment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang aktif melakukan pengembangan diri cenderung memiliki kualitas kerja, motivasi, dan produktivitas yang lebih tinggi.
6. *Self Investment* terbukti mampu menjadi variabel mediasi dalam memperkuat pengaruh *Financial Investment* dan *Health Investment* terhadap Kinerja Karyawan pada Mini Market Alfamidi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295–336.
- Cohen, J. (2023). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Routledge.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2014). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hanaysha, J. R., & Tahir, P. R. (2023). *Financial Investment and Employee Motivation in Organizations*. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 45–57.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (2022). *Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis*. *Structural Equation Modeling Journal*, 29(1), 1–55.
- Khan, M. A., et al. (2022). *Human Resource Investment and Employee Productivity in Retail Industry*. *International Journal of Management Studies*, 14 (3), 77 – 89.