



## Pengaruh Optimalisasi Alokasi Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan Di PT X

Eneng Ani Rahayu\*, Farida Yuliaty, Vip Paramarta

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia

Email: enengani22@gmail.com\*, farida.yuliaty@usbypkp.ac.id, vip@usbypkp.ac.id

---

### Keywords:

*investment portfolio, performance stability, employee well-being, reinsurance brokerage*

---

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of investment portfolio allocation optimization and corporate performance stability on employee well-being at PT X, a reinsurance brokerage company. The research background is based on the importance of investment management and operational stability in creating sustainable value while enhancing human resource welfare. This study employed a quantitative method using descriptive analysis and multiple linear regression, with primary data collected from a survey of 25 employees. The results show that the investment portfolio allocation is categorized as moderate (54.33%) with a positive and significant effect on employee well-being (coefficient 1.322). In contrast, corporate performance stability, also in the moderate category (57.31%), has a negative but insignificant effect (coefficient -0.146). Simultaneously, both variables significantly affect employee well-being with a significance value of 0.000 and an R-square of 0.981, indicating that 98.1% of the variation in employee well-being is explained by the model. The findings conclude that investment portfolio optimization is the dominant factor in improving employee well-being. Meanwhile, corporate performance stability strategies need to be reconsidered to avoid work pressure that may reduce employee welfare. The integration of investment strategy and performance management oriented toward employee well-being is the key to corporate sustainability.*

---

### Kata Kunci:

portofolio investasi, stabilitas kinerja, kesejahteraan karyawan, pialang reasuransi

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh optimalisasi alokasi portofolio investasi dan stabilitas kinerja perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT X, perusahaan pialang reasuransi. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya pengelolaan investasi dan stabilitas operasional dalam menciptakan nilai berkelanjutan sekaligus meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif dan regresi linier berganda, menggunakan data primer hasil survei terhadap 25 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa alokasi portofolio investasi berada pada kategori moderat (54,33%) dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (koefisien 1,322). Sebaliknya, stabilitas kinerja perusahaan yang juga berada pada kategori moderat (57,31%) berpengaruh negatif namun tidak signifikan (koefisien -0,146). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan R-square 0,981, yang berarti 98,1% variasi kesejahteraan karyawan dijelaskan oleh model. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi portofolio investasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, strategi stabilitas kinerja perlu ditinjau ulang agar tidak menimbulkan tekanan yang justru menurunkan kesejahteraan. Integrasi strategi investasi dan manajemen kinerja yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan menjadi kunci keberlanjutan perusahaan.

---

## PENDAHULUAN

Dalam dinamika bisnis modern, pengelolaan investasi dan stabilitas operasional perusahaan menjadi faktor penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan. PT X sebagai perusahaan yang bergerak di Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) sub pialang reasuransi memiliki tanggung jawab untuk memastikan keberlanjutan bisnis yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, namun juga pada peningkatan kualitas hidup sumber daya manusianya (Armstrong, 2023; Daft, 2022; Robbins & Coulter, 2020). Hal ini sejalan dengan pandangan (Kaplan & Norton, 2020) bahwa keberhasilan strategi korporasi harus mencerminkan keseimbangan antara kinerja keuangan dan pengembangan aset tidak berwujud, termasuk kesejahteraan karyawan.

Menurut laporan Statistik Industri Keuangan Non-Bank OJK (2024), perusahaan perasuransian dan pialang reasuransi di Indonesia mengelola total investasi mencapai Rp1.402,36 triliun (Keuangan, 2023, 2024c, 2024b; Organization, 2023a). OJK menyoroti bahwa risiko pasar, khususnya akibat fluktuasi suku bunga dan ketidakpastian geopolitik, dapat berdampak signifikan terhadap hasil investasi yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan perusahaan dalam mendanai program operasional dan sumber daya manusia, termasuk tunjangan, pelatihan, serta kompensasi lainnya (David & David, 2023a, 2023b).

Optimalisasi alokasi portofolio investasi menjadi penting untuk menghasilkan pendapatan yang stabil dan terukur, terutama bagi perusahaan jasa keuangan yang tidak memiliki pendapatan premi langsung seperti pialang reasuransi (Keuangan, 2024a; Pfeffer, 2018; Pratama, 2021; Robbins & Judge, 2022). Strategi investasi modern dapat mengacu pada pendekatan Equal-Correlation Portfolio Strategy (Chakraborty, 2025), yang menekankan diversifikasi berbasis keseimbangan korelasi antar aset sehingga risiko portofolio dapat ditekan dengan tetap mempertahankan tingkat pengembalian yang optimal dan prinsip diversifikasi aset dapat mengurangi volatilitas hasil dan memastikan dana tersedia untuk mendukung rencana jangka panjang perusahaan, termasuk kesejahteraan karyawan. Hasil riset (Bodie et al., 2021b) menunjukkan bahwa perusahaan dengan strategi investasi yang optimal cenderung memiliki stabilitas keuangan yang lebih kuat dan mampu mengalokasikan anggaran kesejahteraan lebih konsisten.

Di sisi lain, stabilitas kinerja perusahaan menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa aman kerja dan iklim organisasi yang mendukung (Chakraborty, 2025; Yu & Zhang, 2023; Zhang, 2025). Menurut data OJK (2023), indeks ketahanan perusahaan sektor perasuransian diukur berdasarkan margin solvabilitas, pertumbuhan aset, dan rasio profitabilitas yang berkelanjutan. Jika kinerja keuangan perusahaan stabil, maka akan tercermin dalam berbagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti bonus kinerja, tunjangan keluarga, hingga pelatihan dan program pengembangan kompetensi.

Dalam konteks ini PT X, mengoptimalkan alokasi portofolio investasi menjadi salah satu strategi utama dalam memastikan efisiensi dan keberlanjutan arus kas perusahaan. Alokasi investasi yang tepat, didasarkan pada prinsip diversifikasi dan pengelolaan risiko, dapat memberikan imbal hasil yang stabil dan mendukung pembiayaan berbagai program kesejahteraan karyawan. Menurut (Bodie et al., 2021a), pengelolaan investasi yang efektif akan menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan sebagai

aset utama perusahaan.

Selain itu, stabilitas kinerja perusahaan juga memegang peran sentral dalam membangun rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Stabilitas ini mencakup aspek finansial, operasional, dan tata kelola yang baik, yang secara langsung memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang adil, tunjangan kesehatan, program pengembangan, dan berbagai bentuk dukungan kesejahteraan lainnya. Pfeffer (2018) menyatakan bahwa perusahaan yang gagal menjaga stabilitas dan memperhatikan kesejahteraan karyawan berpotensi mengalami penurunan produktivitas, retensi yang rendah, dan peningkatan risiko organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap 25 karyawan PT X yang dilakukan pada Juni 2025, diperoleh gambaran awal terhadap persepsi mereka mengenai alokasi investasi, stabilitas kinerja perusahaan, dan dampaknya terhadap kesejahteraan mereka hal ini menyatakan bahwa fluktuasi hasil investasi dan tekanan operasional memengaruhi konsistensi program-program karyawan, seperti pengembangan karier, fasilitas kesehatan, dan keseimbangan kerja. Karyawan menginginkan kejelasan arah kebijakan perusahaan dalam menjamin keberlangsungan manfaat yang mereka terima. Studi pendahuluan dilakukan sengan survei menggunakan skala Likert dengan pemberian kategori jawaban dikuantifikasikan dan diberikan skor menjadi angka 5 poin seperti (1) = Sangat Tidak Setuju, (2) = Tidak Setuju, (3) = Netral, (4) = Setuju, (5) = Sangat Setuju. Berikut adalah table-tabel yang menyajikan hasil studi pendahuluan (pra survei) dari 25 orang pegawai di PT X.

Hasil studi pendahuluan (pra survei) terhadap 25 pegawai di PT X menunjukkan gambaran awal yang cukup signifikan terkait hubungan antara optimalisasi alokasi portofolio investasi, stabilitas kinerja perusahaan, dan kesejahteraan karyawan. Sebagian besar responden menilai strategi diversifikasi portofolio yang dilakukan perusahaan berada pada kategori “cukup” (64%), menunjukkan bahwa pendekatan manajemen risiko dan alokasi aset telah dijalankan, namun masih memerlukan penguatan agar dampaknya lebih nyata terhadap keberlanjutan finansial. Pada aspek imbal hasil yang mendukung program SDM, 48% responden menilai “cukup”, sedangkan hanya 20% yang menilai “baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun investasi perusahaan memberikan hasil, kontribusinya terhadap pengembangan SDM belum dirasakan secara maksimal oleh mayoritas karyawan.

Dimensi konsistensi laporan keuangan menunjukkan hasil positif, di mana 40% responden memberikan skor “sangat baik” dan 24% memberikan skor “baik”. Ini menandakan adanya kepercayaan yang cukup tinggi terhadap transparansi dan keteraturan pelaporan keuangan perusahaan. Lebih lanjut, 60% responden memberikan skor “sangat baik” terhadap keberlanjutan program kesejahteraan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan dinilai berhasil menjaga keberlanjutan dan kesinambungan program-program kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

Sebagian besar responden menyatakan puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan, dengan 56% memberikan skor “baik” dan 32% memberikan skor “sangat baik”. Hal ini mencerminkan bahwa program kompensasi non-upah telah dirancang dengan cukup baik. Namun, pada dimensi rasa aman finansial dan emosional, persepsi karyawan cenderung moderat. Sebanyak 56% responden memberi skor “cukup”, menunjukkan masih adanya kekhawatiran atau ketidakpastian dalam aspek keamanan finansial jangka panjang dan stabilitas emosional di lingkungan kerja.

Temuan awal ini memberikan indikasi bahwa PT X telah berada pada jalur yang tepat dalam aspek stabilitas keuangan dan kesejahteraan dasar, secara parsial responden menunjukkan bahwa alokasi portofolio investasi telah cukup berjalan, namun belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya untuk mendukung SDM. Stabilitas kinerja perusahaan, khususnya dalam laporan keuangan dan keberlanjutan program kesejahteraan, mendapat persepsi yang sangat baik dari mayoritas karyawan namun masih perlu strategi optimalisasi investasi yang lebih tajam serta penguatan kesejahteraan emosional dan finansial karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut mencerminkan strategi manajerial yang berpengaruh terhadap persepsi kesejahteraan karyawan, baik dari sisi ekonomi (tunjangan, program kesejahteraan) maupun psikologis (rasa aman finansial dan emosional).

Mengacu pada Kaplan & Norton, 2020; Organization, (2023), integrasi antara strategi keuangan, keberlanjutan operasional, dan kesejahteraan holistik karyawan merupakan kunci menciptakan nilai berkelanjutan bagi perusahaan. Oleh karena itu, hasil pra survei ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan lebih lanjut, baik dalam perencanaan investasi, penguatan program kesejahteraan, maupun manajemen sumber daya manusia secara strategis.

Berdasarkan latar belakang dan hasil studi pendahuluan terhadap 25 karyawan PT X, penelitian ini mengidentifikasi adanya kesenjangan antara strategi keuangan perusahaan dan manfaat nyata yang dirasakan karyawan, di mana optimalisasi alokasi portofolio investasi melalui pendekatan Equal-Correlation Portfolio Strategy dinilai belum memberikan kontribusi maksimal terhadap program kesejahteraan SDM, sementara di sisi lain stabilitas kinerja perusahaan yang tercermin dari konsistensi laporan keuangan dan keberlanjutan program telah dinilai baik, namun belum sepenuhnya mampu menciptakan rasa aman finansial dan emosional bagi karyawan, sehingga diperlukan evaluasi menyeluruh mengenai pengaruh optimalisasi investasi dan stabilitas kinerja terhadap kesejahteraan karyawan baik secara parsial maupun simultan; oleh karena itu, penelitian ini merumuskan permasalahan terkait kondisi ketiga variabel tersebut serta besaran pengaruhnya, dengan tujuan untuk menganalisis optimalisasi alokasi portofolio investasi, stabilitas kinerja perusahaan, dan kesejahteraan karyawan, serta menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan terhadap kesejahteraan karyawan di PT X, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Keuangan Strategis, sekaligus menjadi referensi praktis bagi peneliti, mahasiswa, manajemen perusahaan, dan perusahaan sejenis dalam merancang kebijakan yang terintegrasi antara strategi investasi dan kesejahteraan karyawan; penelitian ini dilaksanakan di PT X yang bergerak di sektor Industri Keuangan Non-Bank sebagai pialang reasuransi di Jakarta Timur, dengan pertimbangan bahwa perusahaan memiliki karakteristik pengelolaan investasi yang krusial dalam mendukung operasional dan kesejahteraan karyawan di tengah dinamika pasar, regulasi, dan tekanan ekonomi, serta direncanakan berlangsung dalam rentang waktu penelitian yang telah disusun oleh peneliti pada tahun 2025.

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini meliputi dua variabel independen, yaitu optimalisasi alokasi portofolio investasi ( $X_1$ ) yang mencerminkan strategi perusahaan dalam mendiversifikasikan aset dan memaksimalkan imbal hasil, serta stabilitas kinerja perusahaan ( $X_2$ ) yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menjaga keberlangsungan keuangan dan

operasional, dengan satu variabel dependen yaitu kesejahteraan karyawan (Y) yang menggambarkan kondisi ekonomi, emosional, dan psikologis karyawan; penelitian dilakukan pada PT X sebagai perusahaan pialang reasuransi di sektor jasa keuangan non-bank yang tidak mengelola premi secara langsung dan sangat bergantung pada hasil investasi untuk mendukung program kesejahteraan, sehingga menjadikan perusahaan ini relevan sebagai subjek penelitian dalam mengkaji keterkaitan antara kebijakan investasi, stabilitas kinerja, dan kesejahteraan sumber daya manusia, dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik inferensial seperti regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen, serta disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan interpretasi numerik agar memudahkan pemahaman hasil penelitian, sementara metodologi penelitian yang digunakan mengacu pada kerangka sistematis dalam merancang, mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data secara ilmiah untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

### **Metode yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berupa data numerik. Hal ini sejalan dengan pendapat Saunders, Lewis, & Thornhill (2019), yang menyatakan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan cara mengukur data berbentuk angka secara sistematis dan obyektif. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh Optimalisasi Alokasi Portofolio Investasi ( $X_1$ ) dan Stabilitas Kinerja Perusahaan ( $X_2$ ) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) di PT X.

Adapun metode kuantitatif ini, jika dilihat dari tingkat eksplanasinya, diklasifikasikan ke dalam metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Creswell & Creswell (2022), penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta serta sifat populasi atau objek tertentu. Dalam konteks penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan kondisi aktual terkait optimalisasi alokasi portofolio investasi, stabilitas kinerja perusahaan, dan kesejahteraan karyawan digunakan untuk menjelaskan kondisi aktual terkait:

1. Optimalisasi alokasi portofolio investasi di PT X.
2. Stabilitas kinerja operasional dan keuangan PT X.
3. Presepsi dan tingkat kesejahteraan karyawan PT X.

Setelah mendeskripsikan masing-masing variabel secara rinci, langkah selanjutnya adalah menerapkan metode verifikatif. Martha & Kresno (2016) menjelaskan bahwa metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran teori atau hubungan antar variabel yang diajukan berdasarkan hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pendapat para ahli mengenai hubungan antara strategi keuangan perusahaan dan kesejahteraan karyawan dengan rincian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh optimalisasi alokasi portofolio investasi terhadap kesejahteraan karyawan di PT X.
2. Seberapa besar pengaruh stabilitas kinerja perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan di PT X.
3. Seberapa besar pengaruh optimalisasi alokasi portofolio investasi dan stabilitas kinerja

perusahaan secara simultan terhadap kesejahteraan karyawan di PT X.

### **Jenis dan Sumber Data**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa data numerik, sejalan dengan pendapat Sekaran dan Bougie (2020) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran data berbentuk angka secara sistematis, terstruktur, dan objektif, serta diperkuat oleh Creswell dan Creswell (2022) yang menegaskan bahwa metode ini menekankan pada pengukuran objektif fenomena sosial melalui analisis statistik guna menghasilkan bukti empiris mengenai hubungan sebab-akibat antarvariabel; jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada karyawan PT X dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi terhadap optimalisasi alokasi portofolio investasi, stabilitas kinerja perusahaan, dan kesejahteraan karyawan, sedangkan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner sebagai dasar utama analisis, serta data sekunder yang berasal dari dokumen internal perusahaan seperti laporan keuangan, laporan tahunan, program kesejahteraan karyawan, regulasi Otoritas Jasa Keuangan (OJK), serta literatur akademik yang relevan guna mendukung pemahaman konteks dan memperkuat interpretasi hasil penelitian.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi karyawan tetap PT X yang menjadi sasaran penelitian tergolong terbatas, yaitu sebanyak 40 orang. Seluruh karyawan tersebut terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan dan memiliki pemahaman terhadap kebijakan investasi serta program kesejahteraan yang diterapkan oleh manajemen. Oleh karena itu, seluruh populasi dijadikan sebagai sampel untuk memperoleh data yang lebih representatif dan menyeluruh penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berupa data numerik. Hal ini sejalan dengan pendapat Saunders, Lewis, & Thornhill (2019), yang menyatakan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan cara mengukur data berbentuk angka secara sistematis dan obyektif.

Penentuan jumlah populasi dan sampel penelitian ini mengacu pada pendapat Saunders, Lewis, & Thornhill (2019), yang menyatakan bahwa jumlah subjek penelitian harus disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks penelitian, bukan berdasarkan aturan baku. Selain menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi karyawan PT X, peneliti juga melakukan wawancara mendalam dengan beberapa pihak kunci yang memiliki pemahaman strategis maupun operasional terkait investasi dan kebijakan kesejahteraan karyawan. Informan yang dipilih meliputi Direktur Operasional, Kepala Divisi Keuangan & Investasi, dan Kepala Divisi Human Capital. Pemilihan informan tersebut bertujuan untuk memperkaya hasil penelitian kuantitatif dengan data kualitatif yang mendalam dan kontekstual. Menurut Sekaran & Bougie (2019), penentuan jumlah dan karakteristik subjek penelitian harus didasarkan pada dua kriteria utama: kecukupan (cukup jumlahnya untuk mendukung analisis) dan kesesuaian (memiliki kompetensi serta relevansi terhadap topik penelitian). Dengan demikian, jumlah responden kuesioner dan informan wawancara ditetapkan agar mampu memberikan informasi yang valid, representatif, dan mendalam sesuai dengan rumusan masalah penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara komprehensif melalui beberapa metode untuk memperoleh data yang akurat dan relevan, yaitu dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel optimalisasi alokasi portofolio investasi ( $X_1$ ), stabilitas kinerja perusahaan ( $X_2$ ), dan kesejahteraan karyawan ( $Y$ ) yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dilengkapi dengan wawancara semi-terstruktur kepada informan kunci seperti direktur operasional, kepala divisi keuangan dan investasi, serta kepala divisi human capital guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait kebijakan investasi dan pelaksanaan program kesejahteraan, selain itu penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai literatur ilmiah seperti jurnal, buku, laporan OJK, dan publikasi akademik lainnya sebagai landasan teoritis, serta observasi non-partisipatif yang dilakukan secara langsung di lingkungan kerja PT X untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kondisi kerja, pelaksanaan program kesejahteraan, dan stabilitas operasional, dengan alat penelitian berupa kuesioner, pedoman observasi, studi kepustakaan, dan dokumentasi yang mendukung kelengkapan data penelitian.

Selanjutnya, teknik pengolahan data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan, dimulai dari proses editing untuk memastikan kelengkapan dan konsistensi jawaban responden, dilanjutkan dengan coding yang mengubah jawaban ke dalam bentuk angka sesuai skala Likert, kemudian data yang telah dikodekan diinput ke dalam perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk dianalisis lebih lanjut, setelah itu dilakukan tabulasi data dalam bentuk distribusi frekuensi guna melihat pola jawaban responden, dan diakhiri dengan analisis statistik yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, serta uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dengan dukungan penggunaan Microsoft Excel dan IBM SPSS 26 pada sistem operasi Windows 10 guna menghasilkan analisis data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara optimalisasi alokasi portofolio investasi ( $X_1$ ) dan stabilitas kinerja perusahaan ( $X_2$ ) terhadap kesejahteraan karyawan ( $Y$ ) di PT X, baik secara parsial maupun simultan, dengan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden, di mana skor median berada pada nilai 3 sebagai acuan penilaian, serta dilakukan perhitungan indeks minimum, maksimum, range, dan interval untuk membentuk kategori garis kontinum pada masing-masing variabel sehingga dapat menggambarkan tingkat pengaruhnya; selanjutnya, data diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,312) dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai  $> 0,60$  sebagai indikator keandalan instrumen, kemudian dianalisis melalui tahapan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel berdasarkan rata-rata, persentase, dan kategori, serta analisis verifikatif untuk menguji hipotesis hubungan sebab-akibat antarvariabel menggunakan regresi linier berganda, yang sebelumnya telah memenuhi uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta dilakukan transformasi data ordinal ke interval menggunakan metode MSI agar dapat dianalisis secara parametrik, kemudian dilanjutkan

dengan pengujian koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial dan simultan, sehingga keseluruhan analisis ini mampu memberikan hasil yang sistematis, objektif, dan empiris dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Portofolio Investasi

Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai indikator pada variabel Portofolio Investasi berikut adalah distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai Portofolio Investasi yang terdiri atas 9 indikator. Berdasarkan 40 responden, diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Portofolio Investasi yang kemudian dapat disajikan dalam bentuk garis kontinum. Sebaran jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1 Tanggapan Responden mengenai Portofolio Investasi**

No	Indikator	F (1)	F (2)	F (3)	F (4)	F (5)	Skor	%1	%2	%3	%4	%5
1	Saya yakin PT Asri Inda Arthasanga memiliki investasi yang beragam di berbagai jenis aset	10	9	10	11	0	102	25	22.5	25	27.5	0
2	Beragamnya jenis aset investasi perusahaan memberikan rasa aman terhadap keberlanjutan program kesejahteraan	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
3	Saya percaya perusahaan menyeimbangkan investasi pada aset berisiko rendah, sedang, dan tinggi	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
4	Keseimbangan alokasi dana investasi ini meminimalkan risiko terhadap pendanaan fasilitas karyawan	12	10	13	5	0	91	30	25	32.5	12.5	0
5	Perusahaan berinvestasi pada aset yang tidak saling bergantung (berkorelasi rendah) untuk menjaga stabilitas portofolio	0	9	10	10	11	143	0	22.5	25	25	27.5
6	Alokasi dana pada aset yang tidak berkorelasi membuat hasil investasi lebih stabil	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0

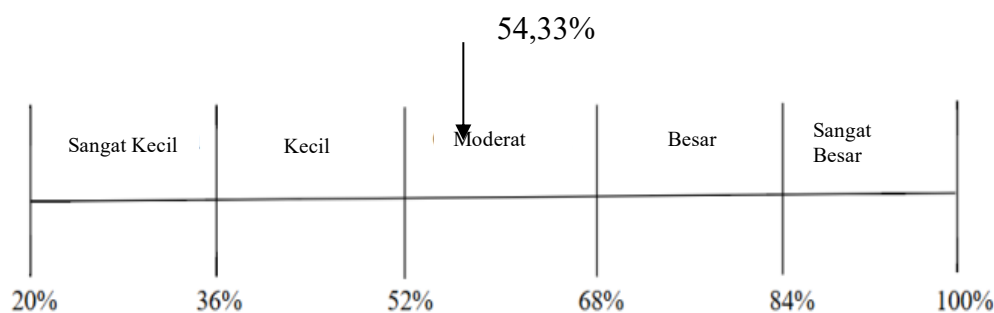
7	Sebagian besar keuntungan dari investasi digunakan untuk membiayai program kesejahteraan karyawan	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
8	Persentase return yang dialokasikan untuk program kesejahteraan sudah memadai	10	9	10	11	0	102	25	22.5	25	27.5	0
9	Hasil investasi perusahaan secara konsisten stabil dalam mendanai tunjangan dan fasilitas karyawan	0	10	10	10	10	140	0	25	25	25	25

Sumber: Studi pendahuluan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil scoring pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel Portofolio Investasi dengan jumlah item pernyataan 9 butir dan jumlah responden 978 orang, memiliki skor total sebesar 978. Sehingga untuk menghitung persentase antara skor total yang didapatkan dengan skor maksimal dapat dilakukan dengan cara berikut:

$$\text{Persentase Skor Kategori} = \frac{978}{(9 \times 40 \times 5)} = 54,33\%$$

Terlihat bahwa persentase skor kategori untuk variabel Portofolio Investasi adalah sebesar 54,33%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Portofolio Investasi dapat dimasukkan ke dalam kategori Moderat. Hasil ini dapat dibuat dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 1. Kategori Tingkat Penilaian Portofolio Investasi Berdasarkan Persentase Skor Responden**

### Stabilitas Kinerja Perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai indikator pada variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan berikut adalah distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai Stabilitas Kinerja Perusahaan yang terdiri dari 8 indikator. Berdasarkan 40 responden, diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Stabilitas Kinerja Perusahaan yang kemudian dapat disajikan dalam bentuk garis kontinum. Sebaran jawaban responden dapat

dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2 Tanggapan Responden mengenai Stabilitas Kinerja Perusahaan**

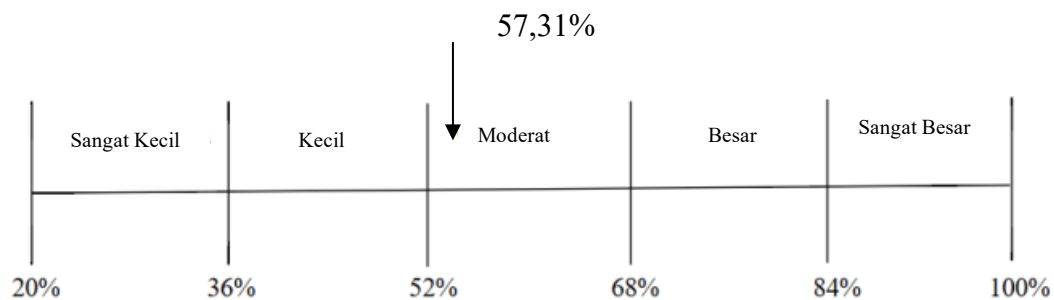
No	Indikator	F (1)	F (2)	F (3)	F (4)	F (5)	Skor	%1	%2	%3	%4	%5
1	Manajemen keuangan dan pengelolaan operasional perusahaan sudah dilakukan secara efisien	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
2	Perusahaan memiliki sistem manajemen risiko yang tidak berdampak besar pada kinerja perusahaan	12	10	13	5	0	91	30	25	32.5	12.5	0
3	Saya melihat perusahaan mampu menjaga kestabilan arus kas dalam kondisi bisnis yang fluktuatif	0	9	10	10	11	143	0	22.5	25	25	27.5
4	Keuntungan perusahaan cukup dalam memenuhi kewajiban operasional dan fasilitas kesejahteraan karyawan	0	10	10	10	10	140	0	25	25	25	25
5	Efisiensi yang dilakukan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
6	Program pelatihan dan pengembangan SDM perusahaan berjalan secara efektif	0	9	10	10	11	143	0	22.5	25	25	27.5
7	Saya merasa yakin bahwa program-program perusahaan ke depan akan terus berjalan dengan stabil	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
8	Perusahaan memiliki komitmen yang kuat untuk mempertahankan program kesejahteraan karyawan	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0

*Sumber: Studi pendahuluan peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil scoring pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan dengan jumlah item pernyataan 8 butir dan jumlah responden 40 orang, memiliki skor total sebesar 917. Sehingga untuk menghitung persentase antara skor total yang didapatkan dengan skor maksimal dapat dilakukan dengan cara berikut:

$$\text{Persentase Skor Kategori} = \frac{917}{(8 \times 40 \times 5)} = 57,31\%$$

Terlihat bahwa persentase skor kategori untuk variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan adalah sebesar 57,31%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan dapat dimasukkan ke dalam kategori Moderat. Hasil ini dapat dibuat dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 2. Kategori Tingkat Stabilitas Kinerja Perusahaan Berdasarkan Persentase Skor Responden**

### Kesejahteraan Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai indikator pada variabel Kesejahteraan Karyawan berikut adalah distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai Kesejahteraan Karyawan yang terdiri dari 12 indikator. Berdasarkan 40 responden, diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Kesejahteraan Karyawan yang kemudian dapat disajikan dalam bentuk garis kontinum. Sebaran jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3 Tanggapan Responden mengenai Kesejahteraan Karyawan**

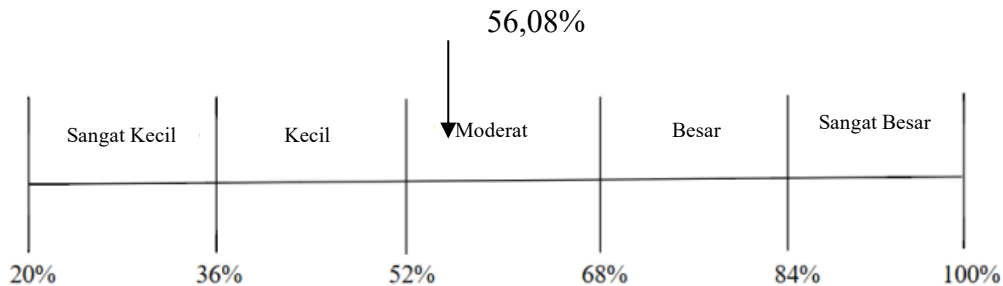
No	Indikator	F (1)	F (2)	F (3)	F (4)	F (5)	Skor	%1	%2	%3	%4	%5
1	Saya puas dengan fasilitas dan manfaat tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan	0	10	10	10	10	140	0	25	25	25	25
2	Fasilitas BPJS yang disediakan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya dan keluarga	12	10	13	5	0	91	30	25	32.5	12.5	0
3	Tunjangan transportasi dan makan yang saya terima sudah memadai	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
4	Tunjangan keluarga yang diberikan perusahaan sangat membantu memenuhi kebutuhan saya	12	10	13	5	0	91	30	25	32.5	12.5	0
5	Saya puas dengan fasilitas kantor yang tersedia, seperti kantin dan ruang istirahat	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
6	Fasilitas pelatihan yang disediakan perusahaan mendukung saya untuk meningkatkan kompetensi	0	10	10	10	10	140	0	25	25	25	25
7	Saya merasa yakin bahwa penghasilan saya akan stabil dan tidak mengalami penurunan secara tiba-tiba	0	10	10	10	10	140	0	25	25	25	25
8	Penghasilan yang saya terima setiap bulan selalu terjamin dan tepat waktu	10	10	10	10	0	100	25	25	25	25	0
9	Perusahaan memberikan perlindungan yang memadai melalui asuransi dan jaminan lain	10	9	10	11	0	102	25	22.5	25	27.5	0

*Sumber: Studi pendahuluan peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil scoring pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel Kesejahteraan Karyawan dengan jumlah item pernyataan 12 butir dan jumlah responden 40 orang, memiliki skor total sebesar 1346. Sehingga untuk menghitung persentase antara skor total yang didapatkan dengan skor maksimal dapat dilakukan dengan cara berikut:

$$\text{Persentase Skor Kategori} = \frac{1346}{(12 \times 40 \times 5)} = 56,08\%$$

Terlihat bahwa persentase skor kategori untuk variabel Kesejahteraan Karyawan adalah sebesar 56,08%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan dapat dimasukkan ke dalam kategori Moderat. Hasil ini dapat dibuat dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 3. Kategori Tingkat Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Persentase Skor Responden**

### **Pengaruh Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Untuk melihat besar pengaruh Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini mengikuti persamaan berikut:

melihat besar pengaruh Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini mengikuti persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kesejahteraan Karyawan)

$X_1$  = Variabel independen X1 (Portofolio Investasi)

$X_2$  = Variabel independen X2 (Stabilitas Kinerja Perusahaan)

a = Konstanta regresi

$b_1$  = Koefisien regresi pada variabel X1

$b_2$  = Koefisien regresi pada variabel X2

e = Error

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan besaran pengaruh dari Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4 Taksiran Besar Pengaruh dan Signifikansi Parameter**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.72	0.602		4.517	0
	X1MSI	1.322	0.311	1.097	4.254	0
	X2MSI	-0.146	0.351	-0.107	-0.416	0.68

Sumber: Studi pendahuluan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil di atas terlihat besar pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap Y. Besar pengaruh dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa besar pengaruh dari variabel Portofolio Investasi terhadap Kesejahteraan Karyawan adalah sebesar 1,322. Sedangkan untuk besar pengaruh dari variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan adalah sebesar -0,146. Artinya setiap kenaikan dari nilai variabel Portofolio Investasi sebesar 1 satuan, maka Kesejahteraan Karyawan akan naik sebesar 1,322. Sebaliknya untuk variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan, setiap kenaikan nilai variabel sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kesejahteraan Karyawan akan turun sebesar 0,146. Berdasarkan hasil tersebut dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,720 + 1,322X_1 - 0,146X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai Y tanpa dipengaruhi oleh variabel lain adalah sebesar 2,720, sedangkan dengan adanya penambahan dari variabel Portofolio Investasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesejahteraan Karyawan sebesar 1,322 satuan. Untuk variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan, semakin naik nilainya sebesar 1 satuan, menurunkan variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,146.

#### Uji Statistik t dan Uji Statistik F

Selanjutnya untuk uji signifikansi secara parsial dan simultan dapat digunakan uji t dan uji F. Kriteria pengujian untuk statistik t dan F dapat dilihat dari *p-value*. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh dapat dinyatakan signifikan. Sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka pengaruh dinyatakan tidak signifikan. Hipotesis yang diujikan adalah berikut:

Untuk variabel Portofolio Investasi

H0: Portofolio Investasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan

H1: Portofolio Investasi memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan

Untuk variabel Stabilitas Kinerja Karyawan

H0: Stabilitas Kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan

H1: Stabilitas Kinerja memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan

Untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 yaitu pada kolom *Sig*. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa *p-value* untuk X1 dan X2 berturut-turut adalah sebesar 0,000 dan 0,680.

Untuk variabel Portofolio Investasi, *p-value* yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Portofolio Investasi terhadap Kesejahteraan Karyawan. Namun untuk variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan didapatkan hasil *p-value* lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan.

Berikutnya untuk pengujian secara simultan digunakan statistik uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel independen dalam hal ini Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan. Hipotesis yang diujikan dalam uji ini adalah:

H0: Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan

H1: Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan

Setelah dilakukan perhitungan untuk uji F, didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji F**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3677.925	2	1838.96	956.086	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	71.167	37	1.923		
	<i>Total</i>	3749.092	39			

*Sumber: Studi pendahuluan peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat pada kolom *Sig. p-value* dari hasil pengujian adalah sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT X.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi atau *R-square* merupakan nilai yang menunjukkan seberapa baik variabel independen di dalam model dapat menjelaskan variabel dependen dalam model. Semakin besar nilai koefisien determinasi mendekati nilai 1, artinya semakin baik juga variabel X dalam menjelaskan variabel Y di dalam model. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 0, artinya semakin buruk juga variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk model pengaruh Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Koefisien Determinasi**

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.990 <sup>a</sup>	0.981	0.98	1.38687688

*Sumber: Studi pendahuluan peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa nilai *R-square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,981. Artinya variabel Y di dalam model dalam hal ini Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja sebesar 98.1%. Sisanya, sebesar 1.9% dari variabel Kesejahteraan Karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang dibentuk yaitu pengaruh Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT X sudah baik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual dilakukan untuk menentukan apakah residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas residual digunakan uji secara statistik yaitu dengan menggunakan metode *Kolmogorov - Smirnov*. Kriteria pengujian untuk uji normalitas ini dapat dilihat dari besar p-value. Jika p-value lebih besar dari 0,05 dapat dinyatakan residual berdistribusi normal. Sebaliknya jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan residual tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Residual**

			<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>			40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>		,0000000
	<i>Std. Deviation</i>		135,084,795
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		,179
	<i>Positive</i>		,161
	<i>Negative</i>		-,179
<i>Test Statistic</i>			,179
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.002 <sup>c</sup>
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>		.138 <sup>d</sup>
	<i>95% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	0.132
		<i>Upper Bound</i>	0.145

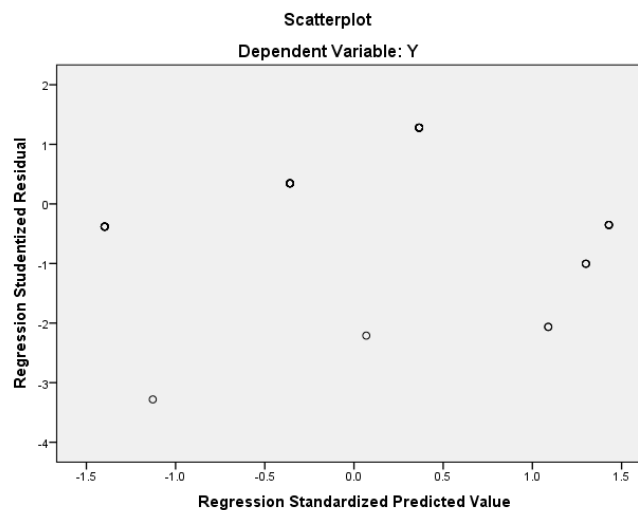
*Sumber: Studi pendahuluan peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil di atas terlihat besar p-value untuk uji normalitas yaitu pada baris *Monte Carlo Sig.* dengan nilai sebesar 0,138. P-value pada tabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Artinya residual dari model regresi yang telah dibentuk mengikuti distribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dari residual model sudah

terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model yang dibentuk sudah memenuhi asumsi homoskedastisitas atau belum. Homoskedastisitas memiliki pengertian bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau sama. Salah satu metode pengujiannya adalah dengan melakukan pengecekan terhadap grafik antara nilai prediksi variabel terikat terhadap residualnya. Pada metode pengecekan ini akan dilihat apakah terdapat pola tertentu atau menyebar secara menyeluruh. Jika terdapat pola yang jelas, maka diindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola data yang jelas, dan data menyebar, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik yang dibentuk dengan bantuan dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4 Grafik Nilai Prediksi terhadap Residualnya**

Sumber: Olahan peneliti, 2025

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terindikasi terjadinya heteroskedastisitas pada residual. Artinya varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki nilai yang tetap. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa asumsi homoskedastisitas model terpenuhi.

Hasil Rumusan masalah pertama dalam penelitian ini adalah mengenai bagaimana optimalisasi alokasi portofolio investasi, stabilitas kinerja perusahaan, serta kesejahteraan karyawan di PT X. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh skor persentase kategori untuk variabel portofolio investasi sebesar 54,33%, yang berada pada kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa PT X belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan pengalokasian portofolio investasi yang dimilikinya. Portofolio investasi seharusnya dapat berfungsi sebagai strategi diversifikasi dan instrumen manajemen risiko untuk memaksimalkan return perusahaan dengan tingkat risiko tertentu. Namun, dengan capaian yang masih berada pada kategori moderat, dapat disimpulkan bahwa PT X perlu melakukan pembenahan dalam perencanaan dan realisasi investasi agar manfaat yang ditimbulkan lebih signifikan, baik bagi perusahaan secara keseluruhan maupun bagi karyawan sebagai salah satu pemangku kepentingan internal.

Sementara itu, variabel stabilitas kinerja perusahaan memperoleh skor kategori sebesar 57,31% yang juga termasuk kategori moderat. Hal ini berarti meskipun perusahaan telah

menunjukkan kestabilan dalam operasional dan kinerjanya, tingkat kestabilan tersebut belum berada pada level optimal. Stabilitas kinerja perusahaan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjaga konsistensi produktivitas, efisiensi, dan pertumbuhan profitabilitas. Dengan kondisi yang masih moderat, perusahaan berpotensi menghadapi fluktuasi yang dapat memengaruhi daya tahan jangka panjang maupun kesejahteraan karyawan. Stabilitas kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk menjaga keberlangsungan bisnis, memastikan kelancaran operasional, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung bagi karyawan.

Sedangkan variabel kesejahteraan karyawan memperoleh skor sebesar 56,08%, yang juga termasuk kategori moderat. Kesejahteraan karyawan dalam konteks ini mencakup aspek finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, maupun non-finansial seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, serta rasa aman dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawannya, masih ada ruang yang cukup luas untuk meningkatkan aspek tersebut agar karyawan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, ketiga variabel utama dalam penelitian ini berada pada kondisi yang sama, yaitu kategori moderat, sehingga membutuhkan strategi peningkatan yang lebih sistematis.

Rumusan masalah kedua berkaitan dengan seberapa besar optimalisasi alokasi portofolio investasi berpengaruh secara parsial terhadap kesejahteraan karyawan di PT X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel portofolio investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 1,322. Hal ini bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam optimalisasi portofolio investasi akan meningkatkan kesejahteraan karyawan sebesar 1,322 satuan. Temuan ini sangat penting, karena mengindikasikan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mengalokasikan investasinya berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui konsep trickle-down effect, di mana keuntungan dan nilai tambah yang diperoleh perusahaan dari hasil investasi akan mengalir ke karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan, fasilitas, maupun peningkatan lingkungan kerja. Dengan demikian, optimalisasi alokasi investasi tidak hanya relevan bagi kepentingan finansial perusahaan, tetapi juga memiliki implikasi nyata terhadap kesejahteraan sumber daya manusia di dalamnya.

Rumusan masalah ketiga menyoroti seberapa besar stabilitas kinerja perusahaan berpengaruh secara parsial terhadap kesejahteraan karyawan di PT X. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stabilitas kinerja perusahaan memiliki koefisien regresi sebesar -0,146, yang berarti berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam stabilitas kinerja perusahaan justru menurunkan kesejahteraan karyawan sebesar 0,146 satuan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Temuan ini menarik karena bertolak belakang dengan asumsi awal yang mengharapkan adanya hubungan positif. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah bahwa upaya perusahaan dalam menjaga stabilitas kinerja dilakukan dengan cara yang menekan karyawan, misalnya melalui efisiensi berlebihan, pengurangan biaya operasional, atau peningkatan target produktivitas tanpa diimbangi dengan kesejahteraan yang memadai. Kondisi ini dapat menimbulkan beban kerja tambahan, rasa tidak aman terhadap posisi pekerjaan, serta menurunnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun stabilitas kinerja penting bagi perusahaan, strategi pencapaiannya harus diimbangi dengan kebijakan yang tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tidak menimbulkan dampak negatif.

Rumusan masalah keempat membahas seberapa besar optimalisasi alokasi portofolio investasi dan stabilitas kinerja perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT X. Berdasarkan uji F, hasil menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai R-square sebesar 0,981 menunjukkan bahwa 98,1% variasi dalam kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 1,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara portofolio investasi dan stabilitas kinerja perusahaan menjadi faktor dominan yang menjelaskan kesejahteraan karyawan. Meskipun secara parsial stabilitas kinerja tidak signifikan, secara simultan keberadaannya bersama portofolio investasi tetap memberikan kontribusi penting. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan outcome yang kompleks dan dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor perusahaan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial.

Selanjutnya, hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat. Uji normalitas dengan p-value sebesar 0,138 > 0,05 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sedangkan uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dapat dipercaya dan valid untuk digunakan dalam menarik kesimpulan.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi portofolio investasi merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, stabilitas kinerja perusahaan perlu dikaji ulang agar strategi yang ditempuh tidak justru menurunkan kesejahteraan karyawan. Secara simultan, keduanya berperan besar dalam menjelaskan kesejahteraan karyawan, sehingga perusahaan perlu mengintegrasikan strategi investasi dan manajemen kinerja dengan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Optimalisasi Alokasi Portofolio Investasi dan Stabilitas Kinerja Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT X, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Optimalisasi alokasi portofolio investasi, stabilitas kinerja perusahaan, dan kesejahteraan karyawan di PT X masih berada pada kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan peningkatan. Portofolio investasi belum maksimal dalam memberikan kontribusi pada perusahaan, stabilitas kinerja perusahaan masih rentan terhadap fluktuasi, dan kesejahteraan karyawan belum mencapai tingkat yang ideal. Optimalisasi alokasi portofolio investasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesejahteraan karyawan di PT X. Peningkatan dalam portofolio investasi secara nyata mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hasil dari kebijakan investasi perusahaan memiliki dampak langsung terhadap kondisi kesejahteraan tenaga kerja. Stabilitas kinerja perusahaan terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kesejahteraan karyawan di PT X. Stabilitas kinerja perusahaan yang dicapai melalui kebijakan tertentu justru berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini menandakan adanya kemungkinan strategi stabilisasi yang kurang berpihak pada karyawan,

misalnya melalui efisiensi berlebihan atau peningkatan target yang membebani tenaga kerja. Secara simultan, optimalisasi portofolio investasi dan stabilitas kinerja perusahaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT X. Berdasarkan hasil juga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variasi kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi secara dominan oleh sinergi antara strategi investasi dan kinerja perusahaan.

## REFERENSI

- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bodie, Z., Kane, A., & Marcus, A. J. (2021a). *Essentials of Investments*. McGraw-Hill LLC.
- Bodie, Z., Kane, A., & Marcus, A. J. (2021b). *Investments* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Chakraborty, S. (2025). *Equal-Correlation Portfolio Strategy: A New Approach to Diversification*.
- Daft, R. L. (2022). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- David, F. R., & David, F. R. (2023a). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* (17th ed.). Pearson.
- David, F. R., & David, F. R. (2023b). *Strategic Management: Concepts and Cases* (17th ed.). Pearson.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Harvard Business School Press.
- Kuangan, O. J. (2023). *Laporan Statistik Industri Keuangan Non-Bank*. OJK.
- Kuangan, O. J. (2024a). *Laporan Statistik IKNB dan Laporan Stabilitas Keuangan*. OJK.
- Kuangan, O. J. (2024b). *Statistik dan Kebijakan Investasi Sektor IKNB*. OJK.
- Kuangan, O. J. (2024c). *Statistik Investasi dan Pengawasan Lembaga IKNB*. OJK.
- Organization, I. L. (2023a). *Decent Work and Well-being: Global Report*. ILO.
- Organization, I. L. (2023b). *Decent Work and Well-being in the Workplace*. ILO.
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance and What We Can Do About It*. HarperBusiness.
- Pratama, R. (2021). Stabilitas Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2020). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Pearson Education.
- Yu, Q., & Zhang, L. (2023). *A Comprehensive Analysis of Modern Portfolio Theory*.
- Zhang, Q. (2025). *Modern Portfolio Theory in Practice: Optimizing Risk-Return Trade-offs*.