

Pengaruh Budaya *Companionate Love* terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Engagement* pada Perusahaan Multi Entitas (Bidang Logistik dan Transportasi)

Puteri Wikan Agustin^{1*}, Khoirur Rozaq²

^{1,2} Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

* E-mail: puteri.23022@mhs.unesa.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 21-09-2026

Revision: 03-10-2026

Published: 05-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.801

A B S T R A K

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, terutama pada perusahaan dengan aktivitas usaha dan karakteristik pekerjaan yang beragam. Lingkungan kerja yang mendukung secara emosional dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya *Companionate Love* terhadap kinerja karyawan melalui *Work Engagement* pada perusahaan multi entitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan dengan teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dan kinerja karyawan. *Work Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta terbukti memediasi pengaruh budaya *Companionate Love* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mencerminkan kepedulian, empati, kasih sayang, dan kehangatan dapat mendukung keterikatan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya *Companionate Love*, Kinerja Karyawan, Perusahaan Multi Entitas, *Work Engagement*

A B S T R A C T

Employee performance is an important aspect in supporting organizational goals, particularly in companies with diverse business activities and job characteristics. An emotionally supportive work environment can be one of the factors that encourages employee engagement with their work and performance. This study aims to analyze the effect of Companionate Love culture on employee performance through Work Engagement in a multi-entity company. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 100 employees using a total sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The results showed that Companionate Love culture had a positive and significant effect on Work Engagement and employee performance. Work Engagement also had a positive and significant effect on employee performance and significantly mediated the effect of Companionate Love culture on employee performance. These findings indicate that a work

Acknowledgment

culture characterized by caring, compassion, affection, and tenderness can support employee engagement and performance.

Key word: *Companionate Love Culture, Employee Performance, Multi-Entity Company, Work Engagement*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Peran tersebut semakin penting pada perusahaan yang memiliki aktivitas usaha dan karakteristik pekerjaan yang beragam karena membutuhkan koordinasi, komunikasi, dan kerja sama antar karyawan. Kondisi tersebut terdapat pada perusahaan multi entitas yang menjadi objek penelitian, yaitu kelompok usaha yang memiliki aktivitas yang berkaitan dengan logistik dan transportasi, meliputi jasa alat berat, pelayaran, trucking, dan ekspedisi. Keberagaman aktivitas dan fungsi pekerjaan tersebut menuntut karyawan untuk mampu menjalankan pekerjaan secara efektif sekaligus membangun hubungan kerja yang baik. Dengan demikian, perhatian organisasi tidak hanya diperlukan pada aspek pekerjaan dan pencapaian target, tetapi juga pada kualitas hubungan sosial dan emosional yang terbentuk di lingkungan kerja sebagai bagian dari kondisi yang mendukung perilaku dan kinerja karyawan.

Perhatian terhadap hubungan emosional di tempat kerja sejalan dengan berkembangnya kajian mengenai emotional culture, yaitu budaya yang menggambarkan bagaimana emosi dirasakan, diekspresikan, dan dibagikan oleh anggota organisasi (Barsade & O'Neill, 2014). salah satu bentuk emotional culture tersebut adalah *Companionate Love*, yang tercermin melalui kepedulian (caring), empati (compassion), kasih sayang (affection), dan kehangatan (tenderness) dalam hubungan antar karyawan. *Companionate Love* tidak merujuk pada hubungan romantis, melainkan pada bentuk kepedulian dan perhatian emosional yang muncul dalam hubungan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* berkaitan dengan berbagai hasil positif bagi karyawan (Itzhakov et al. (2025), melalui beberapa studi dengan konteks organisasi yang berbeda, menemukan bahwa meningkatnya persepsi terhadap budaya *Companionate Love* berkaitan dengan kesejahteraan resiliensi, komitmen efektif, dan kemauan untuk bekerja sama. O'Neill et al. (2023) juga menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* dapat memperlemah dampak negatif kecemasan terhadap burnout, kepuasan kerja, dan biaya departemen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas hubungan emosional di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan hubungan interpersonal, tetapi juga dapat membentuk pengalaman kerja yang lebih positif bagi karyawan.

Hubungan tersebut selanjutnya dapat dijelaskan melalui *Work Engagement*, yaitu kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption dalam menjalankan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Dalam perspektif Job Demands-Resources (JD-R), lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya sosial dan dukungan dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus mendorong keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Mazzetti et al. (2023) menunjukkan bahwa sumber daya sosial memiliki hubungan positif dengan *Work Engagement*, sehingga lingkungan interpersonal menjadi salah satu aspek yang relevan dalam menjalankan keterikatan kerja. Dalam hal tersebut, budaya *Companionate Love* yang ditandai oleh kepedulian, empati, dan dukungan antar karyawan dapat dipandang sebagai kondisi sosial yang mendukung munculnya *Work Engagement*. Selanjutnya, karyawan dengan *Work Engagement* yang lebih cenderung memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan antar *Work Engagement* dan kinerja karyawan juga memperoleh dukungan empiris yang kuat. Corbeanu & Iliescu (2023) menemukan hubungan positif antara *Work Engagement* dan job performance. Temuan pada bidang logistik di Indonesia juga menunjukkan bahwa employee engagement merupakan bagian dari mekanisme yang berkaitan dengan kinerja (Nusraningrum et al., 2024). Dengan demikian, *Work Engagement* dapat dipertimbangkan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kondisi lingkungan kerja dapat berkaitan dengan kinerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai *Work Engagement* dan kinerja karyawan telah berkembang luas, penelitian mengenai *Companionate Love* sebagai bentuk emotional culture masih relatif terbatas dan lebih banyak mengkaji dampaknya terhadap kesejahteraan, komitmen, kepuasan kerja, resiliensi, serta hubungan dan perilaku kolaboratif karyawan (Itzhakov et al., 2025; O'Neill et al., 2023). Di sisi lain, penelitian mengenai *Work Engagement* telah memberikan bukti yang kuat mengenai hubungannya dengan kinerja karyawan, termasuk melalui meta-analisis dan penelitian pada konteks logistik (Corbeanu & Iliescu, 2023; Nusraningrum et al., 2024). Namun, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan budaya *Companionate Love* sebagai kondisi emosional di lingkungan kerja, *Work Engagement* sebagai mekanisme psikologis, dan kinerja karyawan dalam satu model masih terbatas, khususnya pada konteks perusahaan multi entitas dengan aktivitas yang berkaitan dengan logistik dan transportasi. Celah tersebut menjadi penting untuk dikaji karena keberagaman aktivitas, fungsi, dan karakteristik pekerjaan dalam perusahaan multi entitas dapat menciptakan kebutuhan terhadap hubungan kerja yang suportif dan keterlibatan karyawan yang kuat. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan pengujian terhadap hubungan budaya *Companionate Love* dengan kinerja karyawan melalui *Work Engagement* untuk memperluas pemahaman mengenai peran emotional culture dalam perilaku organisasi

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya *Companionate Love* terhadap kinerja karyawan melalui *Work Engagement* pada perusahaan multi entitas. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas bukti empiris mengenai *Companionate Love* sebagai bagian dari emotional culture serta menjelaskan peran *Work Engagement* sebagai mekanisme yang menghubungkan kondisi hubungan emosional di tempat kerja dengan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang mendorong kepedulian, empati, dukungan, dan hubungan interpersonal yang positif sebagai bagian dari upaya meningkatkan keterikatan dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner terstruktur untuk menganalisis pengaruh budaya *Companionate Love* terhadap kinerja karyawan melalui work engagement sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan pada perusahaan multi entitas yang berjumlah 100 karyawan. Responden penelitian merupakan karyawan yang masih aktif bekerja pada perusahaan dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dalam bentuk kuesioner cetak dan secara daring melalui Google Form. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh karyawan sesuai dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian menggunakan skala likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk. Variabel yang diteliti meliputi budaya *Companionate Love* (X), *Work Engagement* (Z), dan kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Analisis meliputi evaluasi measurement model (outer model), evaluasi structural model (inner model), serta pengujian mediasi. Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian outer loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Evaluasi inner model dilakukan melalui nilai R^2 , effect size (f^2), koefisien jalur, serta pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan prosedur bootstrapping (Hair et al., 2022).

Tabel 1. Measurement Items

Variabel	Item pengukuran	Sumber
Budaya <i>Companionate Love</i> (X)	Caring Compassion	(Barsade & O'Neill, 2014)

Variabel	Item pengukuran	Sumber
<i>Work Engagement (Z)</i>	Affection	(Schaufeli et al., 2002)
	Tenderness	
	Vigor	
	Dedication	
Kinerja Karyawan	Absorption	(Koopmans et al., 2014; Widyastuti et al., 2024)
	Task Performance	
	Contextual Performance	

Sumber: Data Diolah (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang diambil dari seluruh karyawan perusahaan multi entitas bidang logistik dan transportasi.

Tabel 2. Karakteristik Responden

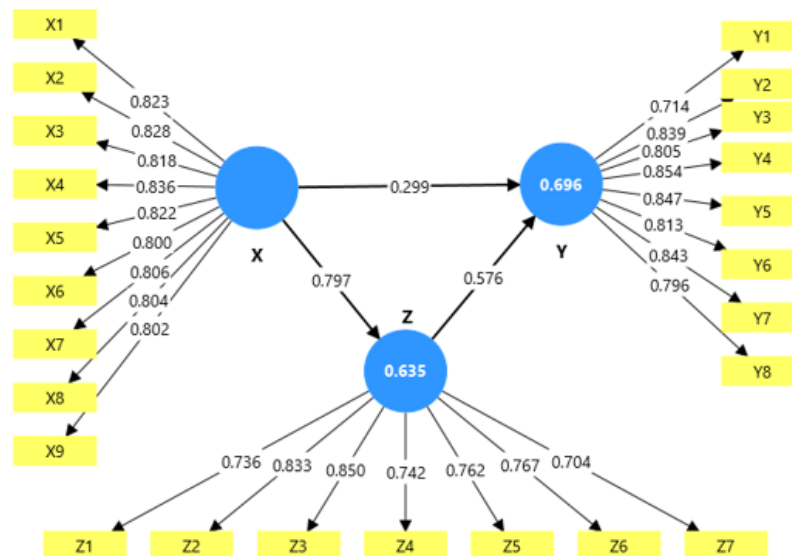
Kriteria	Sub Kriteria	Total	Pesentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	50	50%
	Perempuan	50	50%
Usia	< 25 tahun	31	31%
	25–35 tahun	43	43%
	36–45 tahun	15	15%
	>45 tahun	11	11%
Masa kerja	< 1 tahun	26	26%
	1-3 tahun	22	22%
	>3 tahun	52	52%
Divisi/unit kerja	Administrasi	18	18%
	Operator	15	15%
	Finance	13	13%
	Mekanik	10	10%
	HRD	10	10%
	Marketing	9	9%
	Warehouse/Pergudangan	8	8%
	Purchasing	5	5%
	Lainnya	12	12%

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden dengan 50 responden laki- laki dan 50 Perempuan. Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 25-35 tahun sebesar 43%. Dari sisi masa kerja mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun sebesar 53%.

Sementara itu, berdasarkan devisi, responden paling banyak berasal dari bagian administrasi sebesar 18%, diikuti operator sebesar 15% dan *finance* sebesar 13%.

Outer Loading



Gambar 1 Diagram Model PLS yang Menunjukkan Hasil dari Loading Factor

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan gambar 1, nilai *outer loading* pada seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu $> 0,70$ (Hair et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel budaya *Companionate Love*, *Work Engagement*, dan kinerja karyawan mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik.

Tabel 3. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)	Criteria
Budaya	0,937	0,937	0,947	0,665	Reliable
<i>Companionate Love</i>	0,927	0,930	0,940	0,664	Reliable
Kinerja Karyawan	0,886	0,889	0,912	0,596	Reliable

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil pengujian *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada Tabel 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas, dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada di atas batas minimum 0,70. Selain itu, seluruh nilai AVE telah memenuhi batas minimum 0,50 sehingga konstruk penelitian dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen (Hair et al., 2022).

Tabel 4. Discriminant Validity

Variabel	Budaya <i>Companionate Love</i>	Kinerja Karyawan	<i>Work Engagement</i>
Budaya <i>Companionate Love</i>		0,811	0,872
Kinerja Karyawan	0,811		0,896
<i>Work Engagement</i>	0,872	0,896	

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* yang disajikan pada Tabel 4. Seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas 0,90 (Hair et al., 2022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji *discriminant validity* dinyatakan valid.

Tabel 5. R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,696	0,690
<i>Work Engagement</i>	0,635	0,631

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari R-square variabel kinerja karyawan pada tabel 5 menunjukkan nilai R^2 0,696, menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* dan *Work Engagement* mampu menjelaskan 69,6% variabilitas kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar fokus penelitian. Selain itu, R-Square variabel *Work Engagement* didapatkan nilai 0,635, Dimana bahwa pengaruh *Work Engagement* dijelaskan sebesar 63,5% oleh variabel budaya *Companionate Love*, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar fokus penelitian.

Tabel 6. Path Coefficients (Direct Effect)

Korelasi Antar Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Result
X > Z	0,797	0,791	0,058	13,720	0,000	Diterima
Z > Y	0,576	0,582	0,084	6,846	0,000	Diterima
X > Y	0,299	0,284	0,103	2,906	0,004	Diterima

Sumber: Data Diolah (2026)

Pada tabel 6 pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh budaya *Companionate Love* terhadap *Work Engagement*, dengan nilai 0,797 pada original sample, disertai dengan t-statistics >1,96 yaitu 13,720, serta nilai 0,000 pada p-value yang berarti <0,05. Hasil tersebut merupakan indikasi bahwasannya *Work Engagement* secara signifikan dipengaruhi oleh budaya *Companionate Love*.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0,576 pada original sample, disertai dengan t-statistics >1,96 yaitu 6,846, serta p-value <0,05 yaitu 0,000. Hasil tersebut merupakan indikasi bahwasannya kinerja karyawan dipenga-

ruhi secara signifikan oleh *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh budaya *Companionate Love* terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0,299 pada original sample, disertai dengan t-statistics >1,96 yaitu 2,906, serta nilai p-value <0,05 yaitu 0,004. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasannya budaya *Companionate Love* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Specific Indirect Effect (OCB Mediation)

Korelasi Antar Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Result
X > Z > Y	0,459	0,461	0,076	6,033	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil pengujian pada tabel 7 menunjukkan pengaruh *Companionate Love* terhadap kinerja karyawan melalui *Work Engagement*, dengan nilai 0,461 pada original sample, disertai dengan t-statistics >1,96 yaitu 6,033, serta nilai p-value <0,05 yaitu 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya *Companionate Love* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Work Engagement*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya *Companionate Love* *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat kepedulian (*caring*), empati (*compassion*), kasih sayang (*affection*), dan kehangatan (*tenderness*) dalam lingkungan kerja, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut terjadi karena hubungan kerja yang suportif membuat karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan memperoleh dukungan dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* Bakker & Demerouti (2007) yang menempatkan sumber daya sosial sebagai pematik motivasi dan keterikatan kerja. Temuan ini juga didukung penelitian Mazzetti et al (2023) mengenai peran penting *social resources* dan *Work Engagement*, Itzhakov et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* berkaitan dengan berbagai hasil positif karyawan, serta Franciele et al. (2026) yang menunjukkan keterikatan langsung antara budaya *Companionate Love* dan *Work Engagement*. Dengan demikian, budaya *Companionate Love* yang kuat dapat menciptakan kondisi sosial yang mendorong karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini terjadi karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung mengerahkan energi, dedikasi, dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterikatan tersebut tercermin melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sehingga karyawan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian pekerjaan.

Tingkat *engagement* karyawan menjadi penentu efisiensi dan ketepatan pencapaian target. Kecenderungan ini mendukung temuan (Corbeanu & Iliescu, 2023). Selain itu sejalan dengan penelitian Nusraningrum et al. (2024) menunjukkan keterikatan *employee engagement* dengan kinerja pada sektor logistik, Meidilisa & Handika (2022) serta Hayaswari & Budiono (2025) menunjukkan bahwa *Work Engagement* berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi *Work Engagement*, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mengerahkan upaya dalam mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Budaya *Companionate Love* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini terjadi karena kepedulian, empati, kasih sayang, dan kehangatan dalam hubungan kerja dapat menciptakan lingkungan yang membuat karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas. Hubungan sosial yang positif juga dapat mempermudah komunikasi dan kerja sama antar karyawan, sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan. Hal ini didukung oleh pandangan Kim et al. (2021) terkait dampak *supportive climate* terhadap perbaikan kinerja, serta selaras dengan penelitian Story et al. (2024) dan Afrifa Jnr et al., (2024) mengenai kontribusi *emotional climate*, Vuong et al. (2023) mengenai pentingnya dukungan sosial, dan Liu et al. (2026) yang membuktikan bahwa budaya *Companionate Love* efektif meredam *emotional*, *exhaustion* sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja. Dengan demikian, budaya *Companionate Love* dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi, kerja sama, dan pelaksanaan tugas sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya *Companionate Love* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Work Engagement*. Kondisi ini terjadi karena lingkungan kerja yang ditandai dengan kepedulian, empati, kasih sayang, dan kehangatan dapat membuat karyawan merasa didukung sehingga meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan. Keterikatan tersebut kemudian mendorong karyawan untuk mengerahkan energi, dedikasi, dan konsekuensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement* menjadi

penghubung antara kondisi sosial di lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Prawiranegara et al. (2025) dan Sjahruddin et al. (2025) terkait peran mediasi *Work Engagement* terhadap luaran kerja, yang juga sejalan dengan penelitian Siswadi et al. (2025) menunjukkan bahwa *Work Engagement* berperan dalam hubungan antar *leader-member exchange* dan kinerja karyawan. Sementara itu, Franciele et al. (2026) menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya *Companionate Love* dan *Work Engagement*. Dengan demikian, *Work Engagement* dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan kondisi emosional di lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* dan kinerja karyawan, *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta *Work Engagement* mampu memediasi hubungan antara budaya *Companionate Love* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya *Companionate Love* dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung work engagement dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu kelompok usaha dengan karakteristik aktivitas di bidang logistik dan transportasi. Peneliti mengharapkan keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek atau sektor yang berbeda serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, atau variabel lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi dan Upaya peningkatan *Work Engagement* serta kinerja karyawan dengan memperhatikan budaya kerja yang mendorong kepedulian, empati, kasih sayang, dan kehangatan dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, T. (2017). Rancangan Sederhana Penentuan Modulus Puntir Batang Besi untuk Pembelajaran Peserta Didik. *JIPFRI (Jurnal Inovasi Pendidikan Fisika Dan Riset Ilmiah)*, 1(1), 1-4. <https://doi.org/10.30599/jipfri.v1i1.6>
- Afrifa Jnr, S., Dzogbewu, T. C., Dzansi, D. Y., & de Beer, D. J. (2024). Moving beyond technical competence in 3D printing industry in South Africa: The effect of emotional intelligence and organizational emotional climate in driving job performance. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 16(7), 899–913. <https://doi.org/10.1080/20421338.2024.2397172>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barsade, S. G., & O'Neill, O. A. (2014). What's love got to do with it? A longitudinal study of the culture of *Companionate Love* and employee and client outcomes in a long-term care setting. *Administrative Science Quarterly*, 59(4), 551–598. <https://doi.org/10.1177/0001839214538636>

- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between *Work Engagement* and job performance. *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), 111–122. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- Franciele, J., Almansa, F., Souza Vazquez, A. C., & Hutz, C. S. (2026). Emotional culture and organizational practices as predictors of *Work Engagement* and burnout: A network analysis of Brazilian workers. *Occupational Health*, 1(1), 4. <https://doi.org/10.3390/occuphealth1010004>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hayaswari, D. B. E. & Budiono. (2025). Pengaruh *Work Engagement* dan work environment terhadap job performance melalui creativity sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank X di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 497–512. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n2.p497-512>
- Itzhakov, G., Barsade, S., & Cheshin, A. (2025). Sowing the seeds of love: Cultivating perceptions of culture of *Companionate Love* through listening and its effects on organizational outcomes. *Applied Psychology*, 74(1). <https://doi.org/10.1111/apps.12582>
- Kim, K. Y., Atwater, L., Jolly, P., Ugwuanyi, I., Baik, K., & Yu, J. (2021). Supportive leadership and job performance: Contributions of supportive climate, team-member exchange (TMX), and group-mean TMX. *Journal of Business Research*, 134, 661–674. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.011>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Liu, Z., Yang, D., Liu, Y., Chang, D., & Pan, Y. (2026). Do employees benefit from a perceived culture of *Companionate Love*? An attachment theory perspective. *Humanities and Social Sciences Communications*, 13(1), 252. <https://doi.org/10.1057/s41599-026-06570-z>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). *Work Engagement*: A meta-analysis using the Job Demands-Resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Meidilisa, V., & Handika, R. F. (2022). Determinants of employee performance during COVID-19 pandemic in Indonesia. *AMAR (Andalas Management Review)*, 6(1), 39–52. <https://doi.org/10.25077/amar.6.1.39-52.2022>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9, 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- O'Neill, O. A., Barsade, S. G., & Sguera, F. (2023). The psychological and financial impacts of an emotional culture of anxiety and its antidote, an emotional culture of *Companionate Love*. *Social Science & Medicine*, 317, 115570. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115570>
- Prawiranegara, T. P., Harding, D., Kadiyono, A. L., & Info, A. (2025). Organizational climate and civil servant performance: The mediating role of *Work Engagement* in agricultural agencies in West Java. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(3), 598–606. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i3.21727>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Siswadi, Y., Farisi, S., Arif, M., & Astuti, R. (2025). Leader-member exchange and employee performance: The mediating role of *Work Engagement* and job satisfaction. *International Journal of Business Economics*, 6(2), 26–45. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v6i2.23542>
- Story, J., Dutra, S. C. da C., & Sá Da Costa López, A. (2024). Promoting employee flourishing and performance: The roles of perceived leader emotional intelligence, positive team emotional climate, and employee emotional intelligence. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1283067. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1283067>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2023). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: Does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832–854. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Structure factor and criterion validity. *Psychological Research and Intervention*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.21831/pri.v7i1.76457>