

---

## MENUMBUHKAN PERILAKU POSITIF PADA KARYAWAN: STUDI KORELASI LINGKUNGAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

---

Ariendra Christanti<sup>1a</sup>, Pratista Arya Satwika<sup>2</sup>, Selly Astriana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Sebelas Maret Surakarta

<sup>a</sup>[ariendrach@student.uns.ac.id](mailto:ariendrach@student.uns.ac.id)

---

### **Abstract**

*This study aims to determine whether there is a positive relationship between the work environment and organizational citizenship behavior in employees. The research was conducted at a tourism company in Central Java. The sampling technique used was population study or census study. Respondents involved in this study were 59 employees. The research instruments were the Organizational Citizenship Behavior Scale ( $\alpha = 0.801$ ) and the Work Environment Scale ( $\alpha = 0.836$ ). Product moment correlation by Karl Pearson was used to test the research hypothesis. The analysis results stated a significant and positive relationship between the work environment and organizational citizenship behavior ( $r = 0.800$ ;  $p < 0.05$ ). In addition, it was also found that the non-physical work environment has a greater influence on organizational citizenship behavior of employees ( $\beta = 0.538$ ;  $p < 0.05$ ) than the physical work environment ( $\beta = 0.515$ ;  $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Organizational citizenship behavior, work environment*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan pariwisata di Jawa Tengah. Teknik sampling yang digunakan yaitu studi populasi atau studi sensus. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sejumlah 59 karyawan. Instrumen penelitian ini yaitu Skala *Organizational Citizenship Behavior* ( $\alpha = 0,801$ ) dan Skala Lingkungan Kerja ( $\alpha = 0,836$ ). Korelasi *product moment* Karl Pearson digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis data menyatakan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* secara signifikan dan positif ( $r = 0,800$ ;  $p < 0,05$ ). Selain itu, juga ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan ( $\beta = 0,538$ ;  $p < 0,05$ ) daripada lingkungan kerja fisik ( $\beta = 0,515$ ;  $p < 0,05$ ).

**Kata kunci:** *Lingkungan kerja, organizational citizenship behavior*

---

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya yang berkaitan dengan kinerja tugas utama (*in role*) seorang karyawan, namun juga mengenai perilaku karyawan dalam melakukan peran di luar tugas utamanya (*extra role*). Perilaku di luar peran tersebut dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Organ et al., 2006).

*Organizational citizenship behavior* merupakan isu penting pada organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi (Pratama et al., 2022).

Menurut Organ et al. (2006), *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku peran ekstra (*extra-role*) karena perilaku ini mencakup kerelaan karyawan untuk mengambil peran melebihi tugas pokoknya.

Suatu organisasi tidak dapat bertahan atau berkembang jika anggotanya tidak terlibat dalam semua perilaku positif seperti melaksanakan persyaratan peran spesifik dan terlibat dalam aktivitas inovatif dan spontan yang melampaui pekerjaannya (Khaerunisah et al., 2021).

Pada beberapa penelitian, perilaku ekstra ini telah menerima banyak perhatian organisasi baik dari sektor laba dan nirlaba, seperti bank, rumah sakit, karyawan universitas atau sekolah dan pegawai negeri sipil (Khaerunisah et al., 2021). Penelitian telah menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* telah berkontribusi besar terhadap *turnover intention* (Andriani, 2020; Susanti et al., 2020) dan kinerja karyawan (Cahya et al., 2021; Ilmih, 2018; Vridyaningtyas, 2022).

Selain itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan, seperti keseimbangan kehidupan-kerja, kebahagiaan di tempat kerja, komitmen kerja, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, budaya organisasi, komunikasi interpersonal (Herfina & Wulandari, 2019; Nurjanah et al., 2020; Pratama et al., 2022; Yosefina et al., 2021).

Lewat revidu sistematiknya, Grasiawaty (2021) menemukan bahwa terdapat aspek internal seperti kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan faktor kontekstual

seperti kepemimpinan, dukungan organisasi, dan budaya organisasi yang turut berperan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di Indonesia.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan perilaku peran ekstranya di pekerjaan (Fithria et al., 2022; Maulana et al., 2022). Fithria et al. (2022) dalam penelitiannya terhadap tenaga pendidik menjelaskan bahwa adanya lingkungan kerja yang sehat akan memberikan rasa nyaman pada karyawan sehingga bersedia untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Maulana et al. (2022) menambahkan bahwa keadaan sekitar karyawan yang bersifat fisik yaitu lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik, karena karyawan menjadi lebih termotivasi dan bersemangat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kecukupan perlengkapan kerja (Maulana et al., 2022). Soetjipto (2007) membagi konsep lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, warna yang ditampilkan di tempat kerja, penataan dan peralatan, sementara lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja, kesempatan yang adil dan keamanan dalam bekerja (Soetjipto, 2007).

Lingkungan kerja yang baik, akan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja dan memotivasinya untuk menampilkan diri secara optimal. Dengan kata lain lingkungan kerja perusahaan yang berkualitas akan meningkatkan kesediaan karyawan untuk menampilkan perilaku positif diluar tanggung jawab utamanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* karyawan dengan hipotesis penelitian yaitu adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

## **METODE**

### **Desain**

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional, yaitu penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih (Creswell, 2014) dengan *organizational citizenship behavior* sebagai

variabel terikat dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

### **Partisipan**

Partisipan dalam penelitian ini adalah 59 karyawan (47 laki-laki dan 12 perempuan) di sebuah perusahaan pariwisata di Jawa Tengah. Pengambilan sampel menggunakan teknik studi populasi atau studi sensus karena jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga jumlah sampel yang digunakan merupakan keseluruhan populasi (Arikunto, 2013). Partisipan mayoritas adalah laki laki (79,6%), berusia antara 18-39 tahun (50,8%) dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (64,4%).

### **Instrumen**

Penelitian ini menggunakan dua instrumen, yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala lingkungan kerja. Variabel *organizational citizenship behavior* diukur dengan skala *organizational citizenship behavior* dari Satwika & Himam (2014) yang disusun berdasarkan teori Organ et al. (2006). Skala *organizational citizenship behavior* terdiri dari 17 aitem dengan *alpha Cronbach* sebesar 0,801.

Pengukuran variabel lingkungan kerja dilakukan dengan skala yang disusun berdasar dua dimensi lingkungan kerja oleh Soetjipto (2007) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Skala lingkungan

kerja terdiri dari 21 aitem dengan *alpha Cronbach* sebesar 0,836.

Skor pada instrumen penelitian berdasar pada nilai skala likert yang terdiri atas empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

### Teknik Analisis Data

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *product moment* Karl Pearson. Analisis ini dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 22.0 for windows.

## HASIL DAN DISKUSI

### Hasil

Data penelitian yang telah dinyatakan normal ( $p > 0,05$ ) dan linear ( $p < 0,05$ ) kemudian diuji menggunakan korelasi *product moment*. Hasilnya ditemukan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* ( $p < 0,05$ ) karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Zariyah dan Sari (2020) dan Kurniawan et al (2022) (lihat Tabel 1).

Kekuatan hubungan antara kedua variabel berada pada tingkat sangat kuat. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi yaitu 0,800 yang juga menunjukkan arah hubungan antar variabel bernilai positif, artinya apabila nilai variabel

lingkungan kerja meningkat, maka peningkatan juga akan terjadi pada variabel *organizational citizenship behavior*. Lingkungan kerja menyumbang 64,1% terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Lebih lanjut, peneliti juga menemukan bahwa di antara dua dimensi lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan ( $\beta = 0,538$ ;  $p < 0,05$ ) daripada lingkungan kerja fisik ( $\beta = 0,515$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson

|            | Ling Kerja          | OCB    |
|------------|---------------------|--------|
| Ling Kerja | Pearson Correlation | 1      |
|            | Sig. (1-tailed)     | .800** |
|            | N                   | 59     |
| OCB        | Pearson Correlation | .800** |
|            | Sig. (1-tailed)     | 1      |
|            | N                   | 59     |

### Diskusi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka juga akan terjadi peningkatan pada *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan ( $p < 0,05$ ). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fithria et al. (2022), Hidayat et al. (2021) dan Maulana et al. (2022) dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berarah positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal baik berupa fisik maupun non fisik dalam lingkup perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan (Sihombing, 2010). Menurut Ahyari (2016) pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan merupakan bentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan tetapi juga menyelesaikan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya.

Usaha yang dilakukan perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang layak demi menunjang kinerja karyawan dapat dilihat dari kondisi pencahayaan yang tidak terlalu terang atau gelap, sirkulasi udara lancar, meminimalisir kebisingan di daerah sekitar perusahaan, pengaturan warna yang tidak mencolok, peletakan tata ruang yang memudahkan mobilitas karyawan dan fasilitas yang menunjang penyelesaian pekerjaan secara efektif. Selain itu, adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk maju serta perasaan aman dalam melakukan pekerjaan juga merupakan cerminan usaha perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Lingkungan kerja yang menunjang penyelesaian pekerjaan dari karyawan akan mempengaruhi

munculnya *organizational citizenship behavior* karyawan.

Ahmad et. Al (2020) menyatakan dalam penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* bahwa semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan, maka *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan juga akan semakin tinggi. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat memberikan dampak perilaku positif terhadap karyawan. Hal ini berarti dengan memperbaiki kualitas lingkungan kerja, karyawan akan memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Analisis lanjutan dilakukan untuk mengetahui dimensi lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap munculnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Fariqoini (2021) dengan penelitian mengenai kontribusi dua dimensi lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik terhadap *organizational citizenship behavior* mendapatkan simpulan adanya kontribusi kedua dimensi lingkungan kinerja yang berarah positif serta secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik.

Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan besarnya sumbangan efektif dari kedua dimensi lingkungan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dimana lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 33,3% ( $\beta = 0,538$ ;  $p < 0,05$ ) sedangkan lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 30,8% ( $\beta = 0,515$ ;  $p < 0,05$ ).

Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara psikologis karyawan, karyawan yang merasa diterima oleh rekan kerja dan atasannya akan mampu dengan bebas menampilkan dirinya dengan baik. Sementara itu, kesempatan yang diberikan oleh organisasi secara adil dan keamanan yang diberikan oleh organisasi membangun kepercayaan karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan tidak ragu untuk memberikan kinerja secara maksimal dengan melakukan perilaku ekstra seperti *organizational citizenship behavior*.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 64,1% ( $R^2 = 0,641$ ) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang berarti hipotesis ( $H_a$ ) penelitian diterima. Hasil ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dibangun perusahaan akan mendukung meningkatnya *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, juga ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap munculnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik.

### **Saran**

Diketahui bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan persentase yang tinggi (64,1%) sehingga perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja mereka sehingga membuat karyawan merasa nyaman berada di organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman, ia akan dengan sukarela turut membantu organisasi untuk mencapai tujuannya walaupun hal tersebut diluar dari deskripsi tugasnya.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada pengambilan sampel yang berasal dari satu

tempat, sehingga perlu penelitian lebih lanjut agar dapat digeneralisasikan. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan pariwisata, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada bidang yang berbeda agar dapat menemukan hasil yang lebih menyeluruh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2016). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE.
- Ahmad, A., Purwana, D., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *IJoASER (International Journal on Advanced Science, Education, and Religion)*, 3(2), 57–71.
- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Cahya, A. D., Aji, A. W., & Utomo, D. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta Era Adaptasi Baru Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(3).  
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i3.579>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fariqoini, A. (2021). Kontribusi Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai UPT. Puskesmas II Jembrana Bali. *Repository Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Fithria, S., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2103–2112.  
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1015>
- Griasaswaty, N. (2021). Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 29(1), 28–44.  
<https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004>
- Herfina, & Wulandari, D. (2019). Improving The Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Developing Effective Interpersonal Communication and Transformational Leadership. *Journal of Humanities and Social Studies (JhSS)*, 3(2), 118–120.  
<https://doi.org/10.33751/jhss.v3i2.2036>
- Hidayat, M., Abidin, H. Z., & Hs, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT Indomart Kecamatan Selaparang. *Jurnal Kompetitif: Media*

*Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 17–38.

- Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v6i2.4566>
- Khaerunisah, S. M., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2021). Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya: Tinjauan Literatur. *Jurnal Diversita*, 7(2), 133–140. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4493>
- Kurniawan, J., Budi Eko Soetjipto, & Agus Hermawan. (2022). The Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction and Organizational Commitment and Their Impact on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management and Informatics*, 1(3), 23–35. <https://doi.org/10.51903/jmi.v1i3.144>
- Maulana, D. R., Siddiq, D. M., Nurdiana, E., Selistiawan, A., & Atmaja, I. S. W. (2022). Transformational Leadership in Moderating the Relationship of Work Environment and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior. *Proceedings of the 4th Social and Humanities Research Symposium (SoRes 2021)*, 613–617. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220407.125>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Pratama, S. H., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)? *Psycho Idea*, 20(1). <http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v20i1.12089>
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205–217.
- Sihombing, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Soetjipto, B. W. (2007). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Amara Books.
- Susanti, R., Hasyim, & Rita, K. (2020). Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>
- Vridyaningtyas, E. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kompensasi terhadap



Kinerja Karyawan dan Work Overload sebagai Variabel Mediasi pada PT. Nasmoco Bahtera Motor di Yogyakarta. In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (2020th-11th–16th ed., Vol. 17, Issue 2, p. 8).

Yosefina, Yasri, & Abror. (2021). The Effect Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Proceedings of the Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)*, 192, 614–621.

Zariyah, Ainun & Sari, Dewi. (2020). The Effect of Organizational Culture, Work Environment and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of the Production Section of PT.X Beji - Pasuruan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. 4. 10.21070/ijler.2019.V4.378.