

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera perkembangan ekonomi global saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana sumber daya manusia (SDM) setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas. Hal ini berdampak pada perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap roda perekonomian suatu negara. Tenaga kerja merupakan aset suatu organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan perusahaan.

Handoko,(2015) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dalam organisasi. Sehingga pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang

karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara A. A., 2013). Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut. Banyak faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya kerja, dan lain-lain. Dari penjelasan diatas tampak bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin. Seperti halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozalia, Utami, dan Ruhana, (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang dinyatakan hasil bahwa Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh positif dan Signifikan.

Stuart Emmel, (2001) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki fungsi untuk mengendalikan perilaku seorang karyawan dalam mewujudkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada suatu perusahaan. Sehingga apabila adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan perusahaan seorang manajer atau pimpinan memiliki hak untuk memberikan sanksi dalam mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dan kinerja karyawan.

Dalam penerapan disiplin kerja yang baik karyawan akan memiliki rasa tanggung jawan terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Hal tersebut akan dapat mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dengan semangat tersebut

organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya. Dapat dikatakan bahwa apabila organisasi mampu meningkatkan disiplin kerja karyawannya maka organisasi akan memperoleh keuntungan yang lebih besar. Dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dengan memberikan gaji/kompensasi/upah yang diharapkan dapat memacu karyawan ke arah peningkatan kinerja karyawan (Kreitner & Kinicki, 2014).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja (Rivai 2004:444). Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan karyawan salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Disiplin kerja adalah kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Agung Gilang Putra, 2019). Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa

disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan disiplin kerja dan kinerja ada faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para karyawannya karena dengan motivasi yang tinggi sangat penting artinya agar karyawan dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2010)

Motivasi kerja seorang karyawan juga dapat digolongkan secara internal dan secara eksternal (Uno, 2008). Bahwa secara internal daya dorong seseorang karyawan bersumber dari dalam diri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya seperti dengan adanya kebutuhan fisiologis (sandang, pangan dan papan), keinginan untuk berkembang, pengakuan diri, pemahaman akan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dan pekerjaan yang menantang, sedangkan secara eksternal bahwa daya dorong seseorang karyawan bersumber dari lingkungan kerja seperti dipengaruhi dengan adanya gaji, penghargaan, keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, kebijakan perusahaan, pendidikan dan latihan kerja.

Motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Robbins,

2012) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Hasibuan M. S.,(2014) Masalah yang berkaitan dengan faktor motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan beberapa kali melakukan kesalahan dan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan.

PT. Citra Bumi Raya Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri bahan bangunan yang berbahan baku pasir dan semen. Beberapa produknya yaitu seperti batako, uskup, paving blok, kastin. PT Citra Bumi Raya Jombang berlokasi pada Jl. Raya Gedangan No. 9 Gedangan Mojowarno Jombang. Perusahaan ini melayani pelanggan dari berbagai kota disekitar Jombang, seperti Nganjuk, Mojoagung, Mojokerto, Ngawi, Tuban, Kediri dan Krian. Dari beberapa jasa kontruksi yang masih aktif di Mojowarno peneliti mengambil PT Citra Bumi Raya Jombang karena mempunyai produksi yang tinggi selaku organisasi yang baru berdiri pada tahun 08 Agustus 2009 di bandingkan perusahaan industri bahan bangunan lain di wilayah Jombang terutama kec. Mojowarno, dari hasil kualitas sudah sangat terpercaya dan teruji kualitasnya itu terbukti adanya kontrak dengan pemerintah di dalam proyek pembangunan daerah, karena dalam pembuatan batako, uskup, paving blok, kastin.

Berdasarkan survey pada bagian produksi yang menjadi fokus penelitian, terdapat masalah mengenai penurunan kinerja karyawan diukur dengan indikator kinerja yaitu kuantitas, kualitas, sikap dan keandalan kerja. Hal tersebut terbukti dari hasil data produksi yang tidak sesuai target. Berikut data dan realisasi PT. Citra Bumi Raya Jombang:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Citra Bumi Raya Jombang Bulan Januari - Mei 2022

Bulan	Karyawan	Produk Material	Target /Biji	Rata-rata Target/35 karyawan	Realisasi /Biji	Rata-rata Realisasi/35 karyawan	Persentase	Keterangan
Januari	35	Batako	12.000	343 Biji	12.000	343 Biji	100%	Tercapai
		Uskup	12.000	343 Biji	12.000	343 Biji	100%	Tercapai
		Paving blok	20.000	572 Biji	20.000	572 Biji	100%	Tercapai
		Kastin	12.000	343 Biji	12.000	343 Biji	100%	Tercapai
Februari	35	Batako	12.000	343 Biji	10.000	286 Biji	83,4%	Tdk Tercapai
		Uskup	12.000	343 Biji	12.000	343 Biji	100%	Tercapai
		Paving blok	20.000	572 Biji	20.000	572 Biji	100%	Tercapai
		Kastin	12.000	343 Biji	12.000	343 Biji	100%	Tercapai
Maret	35	Batako	12.000	343 Biji	12.000	343 Biji	100%	Tercapai
		Uskup	12.000	343 Biji	11.400	326 Biji	95%	Tdk Tercapai
		Paving blok	20.000	572 Biji	20.000	572 Biji	100%	Tercapai
		Kastin	12.000	343 Biji	9.000	258 Biji	75,2%	Tdk Tercapai
April	35	Batako	12.000	343 Biji	11.000	315 Biji	91,8%	Tdk Tercapai
		Uskup	12.000	343 Biji	9.800	280 Biji	81,6%	Tdk Tercapai
		Paving blok	20.000	572 Biji	20.000	572 Biji	100%	Tercapai
		Kastin	12.000	343 Biji	11.000	315 Biji	91,8%	Tdk Tercapai
Mei	35	Batako	12.000	343 Biji	9.900	283 Biji	82,5%	Tdk Tercapai
		Uskup	12.000	343 Biji	10.000	286 Biji	83,4%	Tdk Tercapai
		Paving blok	20.000	572 Biji	18.000	515 Biji	90%	Tdk Tercapai
		Kastin	12.000	343 Biji	10.000	286 Biji	83,4%	Tdk Tercapai
Rata-rata			14.000	401 Biji	13.105	375 Biji	93,5%	Baik

Sumber: Data yang diolah dari PT. Citra Bumi Raya, 2022

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian kinerja karyawan bagian produksi PT. Citra Bumi Raya Jombang selama lima bulan dari Januari sampai Mei mengalami fluktuasi penurunan. Dimana Bulan Januari pencapaian kinerja karyawan produksi untuk semua jenis produk sudah mencapai target dengan hasil persentase produksi sebesar 100%. Pada bulan Februari untuk produksi Uskup, Paving Blok, Kasting yang dicapai karyawan dengan hasil persentase produksi sebesar 100% tetapi untuk produksi Batako mendapat hasil persentase sebesar 83,4%. Pada bulan Maret untuk produksi Batako, Paving Blok yang dicapai karyawan dengan hasil persentase produksi sebesar 100% tetapi untuk produksi Uskup mendapat hasil persentase sebesar 95% dan Kasting diperoleh 75,2%. Pada bulan April untuk produksi Paving Blok yang dicapai karyawan dengan hasil persentase produksi sebesar 100% tetapi untuk produksi Batako mendapat hasil persentase sebesar 91,8%, Uskup 81,6%, Kasting 91,8%. Pada bulan Mei dimana pencapaian kinerja karyawan produksi untuk semua jenis produk belum mencapai target, untuk produk Batako dengan hasil persentase produksi sebesar 82,5%, Uskup 83,4%, Paving Blok 90%, Kasting 83,4%. Dan untuk rata-rata semua hasil pencapaian kinerja karyawan bagian produksi mendapatkan hasil persentase sebesar 93,5% dengan keterangan baik tetapi masih terdapat fluktuasi penurunan hasil Produksi dan belum mencapai target produksi atau sasaran perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa ada sebagian karyawan yang kurang terampil dalam berkomunikasi antar karyawan, kurang memahami aturan yang diterapkan pada perusahaan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan juga kurang dimanfaatkan secara baik. Selain itu juga karyawan kurang memiliki

kemandirian dalam bekerja dan masih terikat dengan rekan kerjanya dan kurangnya memiliki rasa tanggung jawab serta komitmen kerja yang rendah pada perusahaan.

Dari hasil produksi karyawan juga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, hal ini menjadi tanggung jawab karyawan yang berpengaruh terhadap target produksi perusahaan. Hasil produksi tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Menurut (Edy Sutrisno, 2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Penurunan kinerja karywan dipengaruhi disiplin kerja, hal ini berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti yang terlihat dari perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang seperti, terlambat waktu masuk kerja. Berikut ini data rekapitulasi absensi di PT. Citra Bumi Raya Jombang bulan Januari-Mei 2022 terdapat 35 orang karyawan yang tidak hadir dan terlambat. Berikut rekapitulasi ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan berdasarkan data absensi PT. Citra Bumi Raya Jombang :

Tabel 1.2
Data Daftar Hadir Karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang pada Bulan
Januari-Mei 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/ Bulan					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	Persentase	Total	Persentase
Januari	35	27	10	7	7	24	2,5%	26	2,8%
Februari	35	27	8	5	11	24	2,5%	23	2,4%
Maret	35	27	11	9	8	28	3%	29	3,1%
April	35	27	15	10	7	32	3,4%	33	3,5%
Mei	35	27	17	11	10	38	4%	36	3,8%

Sumber: Data PT. Citra Bumi Raya, 2022

Tabel 1.2 diatas tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (indisipliner) di PT. Cita Bumi Raya mulai bulan Januari sampai dengan Mei. Seperti pada bulan Januari total karyawan yang tidak hadir sebanyak 24 karyawan dengan tingkat persentase 2,5% serta total karyawan yang terlambat sebanyak 26 karyawan dengan persentase 2,8%. Pada bulan Februari total karyawan yang tidak hadir sebanyak 24 karyawan dengan tingkat persentase 2,5% dan keterlambatan sebanyak 23 karyawan dengan persentase 2,4%. Pada bulan Maret total karyawan yang tidak hadir sebanyak 28 karyawan dengan tingkat persentase 3% dan keterlambatan sebanyak 29 karyawan dengan persentase 3,1%. Pada bulan April total karyawan yang tidak hadir sebanyak 32 karyawan dengan tingkat persentase 3,4% dan keterlambatan sebanyak 33 karyawan dengan persentase 3,5%. Pada bulan Mei total karyawan yang tidak hadir sebanyak 38 karyawan dengan tingkat persentase 4% dan keterlambatan sebanyak 36 karyawan dengan persentase 3,8%. Penjelasan diatas menunjukkan ada peningkatan karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja selama lima bulan yaitu Januari – Mei 2022, Karyawan

juga tidak mematuhi peraturan perusahaan, hal ini mengganggu pada hasil kerja.

Tingkat kedisiplinan yang rendah ini terjadi karena karyawan kurang begitu memperhatikan akan adanya peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut, serta tidak adanya sanksi yang berat terkait karyawan yang melanggar. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa dari Bulan Januari sampai Mei masih ada beberapa karyawan yang terlambat untuk bekerja juga masih cenderung cukup banyak. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan PT. Citra Bumi Raya Jombang. Hal ini didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ISS Indonesia)” dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan ini juga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan atau tindakan dari seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu (Afandi, 2018). Rendahnya motivasi kerja pada PT. Citra Bumi Raya Jombang terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan, kondisi kerja yang tidak nyaman selain itu kurangnya perhatian pimpinan atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan juga karena kurangnya motivasi kerja terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, sering terlambatnya masuk kerja, serta rendahnya tanggung jawab atas pekerjaan yang

diberikan. Hal ini didukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta dan Budhi Prabowo, (2019) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari” dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak HRD pada perusahaan PT. Citra Bumi Raya Jombang terdapat fenomena bahwa penurunan hasil produksi perusahaan disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang bisa mengakibatkan Berdasarkan masalah yang terjadi pada PT Citra Bumi Raya Jombang, kurangnya motivasi terhadap karyawan seperti kurang rasa percaya diri pada karyawan, hubungan antar kerja karyawan. Dan juga tingkat kedisiplinan rendah seperti hasil produksi yang belum memenuhi target, banyak karyawan yang setelah jam istirahat selesai karyawan masih bersantai, tidak segera menyelesaikan pekerjaan, dan banyak karyawan terlambat pada waktu masuk kerja. maka tingkat kinerja mereka akan menurun dan kebiasaan ini tentu saja berakibat buruk dalam bekerja.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chusnah dan Heni Purwanti (2020), peneliti melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SGI” berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga didukung oleh penelitian Tini Juartini (2021) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Securindo Packatama Indonesia” dalam penelitian

ini disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis mengajukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. CITRA BUMI RAYA JOMBANG).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengkaji permasalahan yang ada dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada karyawan PT. Citra Bumi Raya Jombang didalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengalamann bagi peneliti dalam memahami ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan variabel yang lebih diteliti dan berharap penelitian ini memiliki nilai positif dan dapat dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan peneliti supaya lebih spesifik dan tidak menyimpang dari hal-hal yang telah ditentukan, mengingat seiring dengan perkembangan yang bisa ditemukan dalam permasalahan ini. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan inihanya berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Citra Bumi Raya Jombang”.