

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2023). Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan atau institusi baik pemerintah maupun swasta (Amanda dan Utari, 2025). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Krisna Heryanda dan Auliya, 2025). Untuk meraih tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang memenuhi standar baik secara kuantitas maupun kualitasnya (Wayan Cipta dan Rizqi, 2020). Keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia (Suarmanayasa dan Ulandari, 2025). Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki SDM yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi sehingga dalam hal ini peran SDM sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin berat sehingga SDM dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri dari persaingan serta terus meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan dalam segi pelayanan Air Minum di daerah Kabupaten Buleleng.

Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), adalah bagaimana menciptakan aparatur yang tidak hanya profesional, tetapi juga berintegritas tinggi dan memiliki etos kerja serta kompetensi yang unggul. Aparatur ini diharapkan mampu bekerja dengan standar tinggi dan menjunjung etika birokrasi dalam setiap tugas yang dilaksanakan, agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat dengan optimal. Aparatur yang demikian dibutuhkan untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik, sekaligus untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Salah satu perusahaan BUMD yang memiliki peran penting di wilayah Singaraja adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng, yang beralamat di Jl. Melati No.19, Banjar Jawa, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81114. Sebagai perusahaan milik daerah, BUMD ini memainkan peran sentral dalam penyediaan layanan air bersih bagi masyarakat di Kabupaten Buleleng dan sekitarnya, yang meliputi wilayah Bali Utara. Berdiri sejak tahun 1960-an, Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng memiliki komitmen kuat untuk memastikan ketersediaan air bersih yang berkelanjutan bagi penduduk lokal maupun di bidang sektor industri di sekitarnya (Buleleng, P. P. 2016, juli 7). Dengan pengalaman yang sudah cukup lama, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu penyedia utama air bersih di wilayah Kabupaten Buleleng. Area layanan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng meliputi Kota Singaraja serta beberapa wilayah di sekitarnya, sehingga cakupan pelayanannya mampu menjangkau ribuan rumah tangga, bisnis, dan

institusi publik. Melalui jaringan infrastruktur yang dikelola secara profesional, mereka menyediakan akses air bersih yang konsisten dan aman bagi masyarakat. Infrastruktur ini mencakup sumber-sumber air, instalasi pengolahan yang berfungsi untuk menjamin kualitas air, jaringan pipa distribusi, serta fasilitas penyimpanan air dalam berbagai kapasitas. Semua ini dirancang dan dikelola untuk memastikan keberlanjutan pasokan air di masa mendatang, serta menjaga kualitas air agar sesuai dengan standar kesehatan yang berlaku.

Selain bertanggung jawab terhadap infrastruktur, Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng juga terus berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya, baik melalui pelatihan maupun pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pelayanan yang semakin kompleks dan meningkat, seiring dengan pertumbuhan penduduk dan peningkatan aktivitas ekonomi di daerah tersebut. Di samping itu, perusahaan ini juga melakukan inovasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Upaya tersebut mencakup penerapan teknologi terbaru dalam pengolahan dan distribusi air serta sistem manajemen pelanggan yang lebih modern untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses layanan yang mereka butuhkan. Semua upaya yang dilakukan, Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan air bersih masyarakat, tetapi juga berkomitmen untuk mendukung pengelolaan air yang ramah lingkungan, sehingga keberadaan sumber daya air tetap terjaga dan berkelanjutan bagi generasi mendatang.

Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng adalah perusahaan daerah yang memiliki peran vital dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat Kabupaten

Buleleng. Sebagai penyedia layanan publik, Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng diharapkan mampu memenuhi kebutuhan dasar masyarakat akan air bersih berkualitas. Tanggung jawab ini menempatkan perusahaan dalam posisi strategis, di mana setiap tindakan perusahaan, termasuk kinerja karyawan, langsung berpengaruh pada kesejahteraan dan kepuasan masyarakat. Mutu pelayanan yang optimal tidak hanya memperkuat kepercayaan publik, tetapi juga meningkatkan nilai reputasi perusahaan di mata pelanggan. Dalam menjalankan operasinya, Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng menghadapi tantangan yang kompleks. Kinerja karyawan menjadi salah satu komponen kunci yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan di berbagai lini akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut Dessler (2023), kinerja karyawan yang optimal bukan hanya hasil dari kemampuan atau keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja dan penempatan kerja yang sesuai. Kedua faktor ini diyakini memainkan peran yang signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif serta memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Kontribusi Pelayanan Perumda Tirta Hita Buleleng belum sepenuhnya memenuhi tuntutan kinerja Perumda. Hal ini terlihat pada kinerja divisi Pelayanan dan distribusi yang ditunjukkan dengan data sebagai berikut ini, Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, saat ini masih terjadi beberapa kendala dalam kegiatan operasionalnya yang diakibatkan oleh kinerja para karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng yang belum optimal. Berdasarkan hasil

data laporan pencapaian target sambungan baru pada tahun 2023 dan 2024 dapat dikatakan turun. Data laporan tersebut memperlihatkan bahwa target sambungan baru pada tahun 2023 sebanyak 3.400 namun yang terealisasi hanya 2.752 dan pada tahun 2024 juga dapat dikatakan turun. Data laporan tersebut memperlihatkan bahwa target sambungan baru pada tahun 2024 adalah 2.330 namun hingga saat ini sudah memasuki triwulan ke empat yang terealisasi masih sebanyak 1.957.

Fenomena kinerja ini juga diperkuat dengan adanya google review dan testimoni dari pengguna jasa Perumda Tirta Hita Buleleng terhadap devisi pelayanan, terdapat beberapa permasalahan utama terkait pelayanan PDAM. Sebesar 30% pelanggan mengeluhkan tekanan air yang rendah/kecil bahkan tidak mengalir pada jam-jam tertentu, terutama pagi dan sore hari. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan karena pelanggan harus menyesuaikan penggunaan air pada waktu tertentu seperti malam hari. Selain itu, kualitas air juga sering dikeluhkan oleh sekitar 25% pelanggan yang menyebutkan bahwa air keruh, berbau, dan mengandung kotoran sampai pernah masuk infosingaraja. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran pelanggan atas kualitas air yang kurang layak untuk dikonsumsi. Sebanyak 25% pelanggan juga merasa pelayanan pengaduan yang disediakan kurang responsif, terutama saat mereka mencoba melaporkan keluhan atau mencari solusi. Pelanggan berharap agar respons dari tim layanan lebih cepat agar masalah mereka segera ditindaklanjuti. Di sisi lain, 15% pelanggan mengeluhkan gangguan pasokan air yang terjadi tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, yang menyulitkan mereka untuk mengatur kebutuhan air sehari-hari.

Permasalahan ini mencerminkan adanya tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjaga kualitas dan kuantitas pelayanan. Untuk itu, peningkatan kinerja menjadi kunci utama dalam menjawab keluhan pelanggan serta mencapai target pelayanan yang lebih baik. Maka dari itu kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah pengalaman kerja dan penempatan kerja. Menurut Foster (2015) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Mathis dan Jackson (2020) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari tindakan individu dalam suatu organisasi, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Menekankan bahwa kinerja sangat bergantung pada keterampilan teknis dan motivasi yang dimiliki oleh individu, karena kedua faktor ini mempengaruhi seberapa efektif seseorang dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara dengan karyawan di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dibagian devisi pelayanan pelanggan pengalaman kerja karyawan pada devisi pelayanan tersebut sangat bagus terlebih lagi sebelumnya ada beberapa karyawan yang memang sudah mendapatkan basic

pengalaman kerja di bagian front office di hotel dan sekarang bekerja di PDAM dibagian pelayanan pelanggan tentunya tidak ada kesulitan dalam menghadapi konsumen, karyawan juga sangat cekatan dalam menghadapi komplain dari konsumen pada saat musim kemarau tiba. Di era persaingan ketat seperti saat ini, tuntutan masyarakat akan pelayanan cepat dan berkualitas semakin meningkat. Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng harus berupaya memastikan bahwa setiap karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Penting bagi perusahaan untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Mangkunegara (2005) menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi pada kemampuan karyawan dalam menghadapi tugas-tugas yang semakin menantang. Pengalaman kerja membantu karyawan mengembangkan keterampilan praktis, memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan situasi yang beragam, dan memberikan solusi yang lebih baik dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Berdasarkan data yang telah di peroleh di bagian devisi pelayanan mengenai data pengalaman kerja, bahwa pengalaman kerja karyawan pada devisi pelayanan tersebut sangat bagus terlebih lagi sebelumnya ada beberapa karyawan yang memang sudah mendapatkan pengalaman kerja di hotel dan sekarang bekerja di bagian pelayanan pelanggan tentunya tidak ada kesulitan dalam menghadapi konsumen.

Selain itu, Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan secara lisan di bagian devisi pelayanan dan juga distribusi adapun beberapa karyawan yang tidak mendapatkan penempatan yang pas di bagian tersebut. Dikarenakan pengalaman yang dulu dan sekarang tempat karyawan tersebut tempatkan kurang cocok

jadinya kemungkinan besar akan terjadinya penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan tersebut akan menurun yang akan berdampak menurunkan kinerja pada perusahaan tersebut atau menurunya target yang ingin di tuju oleh perusahaan. Adapun kerap terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada saat pencatatan angka meter, kesalahan pencatatan ini dapat mengakibatkan jumlah penggunaan air pelanggan yang sebenarnya lebih sedikit tetapi karena adanya kesalahan pencatatan maka penggunaan air bisa tinggi dikarenakan kesalahan tersebut, contoh konsumen menggunakan air pada kurun waktu 1 bulan dengan total pemakaian 21 m³ dan di catat oleh pembaca meter sebesar 31 m³ kesalahan pencatatan ini dapat mengakibatkan lonjakan pembayaran dan otomatis konsumen akan komplain. Tentunya terjadinya kesalahan ini di akibatkan karena penempatan karyawan di bagian tersebut kurang cocok dikarenakan penempatan sebelumnya karyawan tersebut ditempatkan bagian lapangan. penempatan kerja yang tepat adalah aspek yang tak kalah penting dalam menentukan kinerja individu. Penempatan yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan potensi karyawan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwa ketika karyawan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan tingkat stres lebih rendah. Penempatan yang tidak sesuai, sebaliknya, dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan kemungkinan kesalahan kerja, yang akhirnya mengurangi produktivitas.

Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan

pengalaman yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Dengan hasil penelitian yang valid, diharapkan perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Pengetahuan ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Langkah-langkah ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, mengurangi *turnover* karyawan, dan meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja karyawan.

Perumda Tirta Hita Buleleng memiliki harapan agar seluruh masyarakat mendapatkan distribusi air secara merata, sesuai dengan komitmen perusahaan dalam memberikan layanan optimal kepada pelanggan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan tersebut dan kondisi aktual. Musim kemarau panjang yang tengah berlangsung menyebabkan debit air menurun, terutama di wilayah Banyuning Selatan, Sambangan, Kerobokan, dan Sangket. Akibatnya, banyak pelanggan di wilayah tersebut mengeluhkan pasokan air yang tidak mencukupi, yang menimbulkan ketidakpuasan terhadap layanan perusahaan. Selain itu, target perusahaan untuk sambungan baru tahun ini juga belum tercapai. Hal ini disebabkan oleh rendahnya minat calon pelanggan di wilayah yang sudah disebutkan sebelumnya, mengingat keterbatasan pasokan air yang sedang terjadi. Meski demikian, kinerja divisi pelayanan pelanggan dalam menangani keluhan terkait tekanan air kecil menunjukkan hasil yang memuaskan. Pengalaman kerja yang baik membuat mereka mampu menghadapi keluhan konsumen dengan responsif dan profesional. Di sisi lain, divisi distribusi

menunjukkan adanya keterbatasan dalam menangani perbaikan saluran pipa di lapangan. Beberapa karyawan mengeluhkan kondisi kerja seperti panas dan kurangnya ketelitian saat memperbaiki instalasi, yang menyebabkan kebocoran pipa kembali terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan di divisi tersebut kurang optimal, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan pelanggan dan secara tidak langsung memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Research Gap dalam penelitian ini menunjukkan bahwa temuan penelitian penelitian dari Wayan Bagia, dkk. (2016) menyatakan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula pendapat dari temuan penelitian Wayan Suwendra, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan masalah yang muncul di tempat kerja. Selanjutnya terdapat temuan hasil penelitian yang dilakukan Agus Jana, dkk. (2017) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari Oktavia (2020) pengalaman kerja tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Weol (2022) menyatakan bahwa penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan preferensi dan keahliannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Kemudian penelitian dari Ramadhani (2022) mengatakan bahwa secara parsial penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Dotulong (2017) menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. adapun, penelitian oleh Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan pengembangan karier secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja tidak hanya berpengaruh, tetapi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Maka dari itu menjadi acuan bagi perusahaan daerah lain yang beroperasi di sektor layanan publik.

Temuan penelitian ini dapat membuka perspektif baru mengenai pentingnya pengalaman dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja, serta bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan di sektor layanan publik. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng memiliki karyawan yang berpengalaman dan kompeten, namun terdapat kendala dalam penempatan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat identifikasi masalah sebagai berikut:

- (1) Kualitas kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum saat ini dapat dikatakan belum optimal dalam memberikan layanan kepada masyarakat karena dilihat dari segi kualitas ada beberapa karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang berikan atau dijalankan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang belum melaksanakan / melakukan pekerjaan dengan akurat dan teliti, yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam pembacaan water meteran pelanggan, pemrosesan pembayaran, atau pelaporan data, yang pada gilirannya mempengaruhi keandalan sistem informasi dan kepuasan pelanggan, kinerja operasional perusahaan.
- (2) Penempatan kerja yang kurang optimal, penempatan kerja yang kurang sesuai dengan keterampilan, minat, dan potensi karyawan dapat menghambat produktivitas dan menurunkan motivasi. Dapat dilihat ketika dalam menghadapi konsumen yang komplain terkait masalah air mati karyawan tersebut belum bisa sepenuhnya menghandel konsumen tersebut dikarenakan penempatan sebelumnya tidak sesuai sama penempatan yang sekarang di tempatkan maka dari itu adanya keterbatasan untuk menghandel konsumen tersebut.
- (3) Dampak pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, Pengaruh dari pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan belum dipahami sepenuhnya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor ini mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yaitu pengalaman kerja dan penempatan kerja sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis ungkap, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimana pengaruh dari Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng?
- (2) Bagaimana pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng?
- (3) Apakah pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng
- (2) Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng
- (3) Pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis dan manfaat secara praktis.

(1) Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penerapan ilmu ekonomi khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dalam hal pengambilan kebijakan bagi manajemen di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman dan penempatan sehingga dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan.



