

# Employee Attrition



Andhika W / 29 Juni

# Outline presentasi

## 1. Overview

Pengertian attrition dan tujuan presentasi ini

## 2. Analisis

Apa yang sedang terjadi dan dampaknya

## 3. Konklusi

Rincian hasil analisis attrition

## 4. Rekomendasi

Saran untuk mencegah attrition

# Overview

# Apa itu attrition?

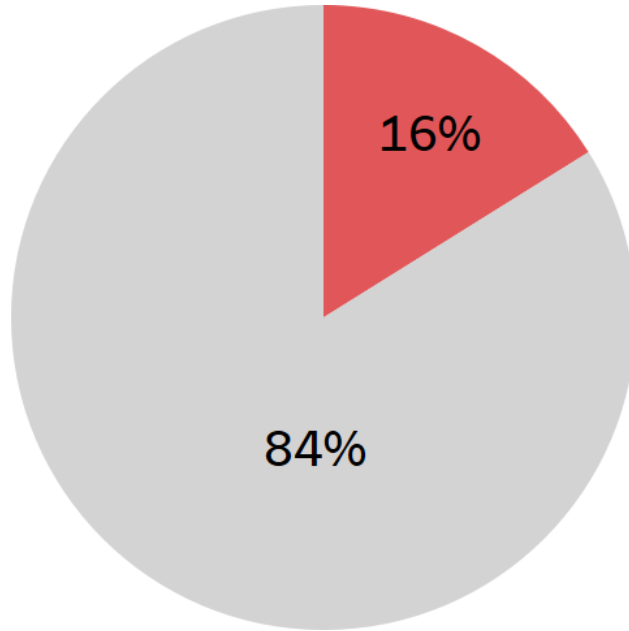
Proses berkurangnya tenaga kerja karena keluarnya karyawan

- Karyawan yang keluar bisa bersifat **sukarela ataupun tidak**
- Dihitung per **periode waktu tertentu** menggunakan attrition rate
- **Posisi** yang ditinggalkan umumnya **belum terisi kembali** (belum turnover)
- Dapat **mengganggu lingkungan kerja** (produktivitas, moral, dll)
- Dipengaruhi **faktor internal** dan eksternal, yang **akan dibahas selanjutnya**

# Analysis

# 16% karyawan telah keluar pada periode ini

Persentase Attrition  
(Attrition Rate) Karyawan

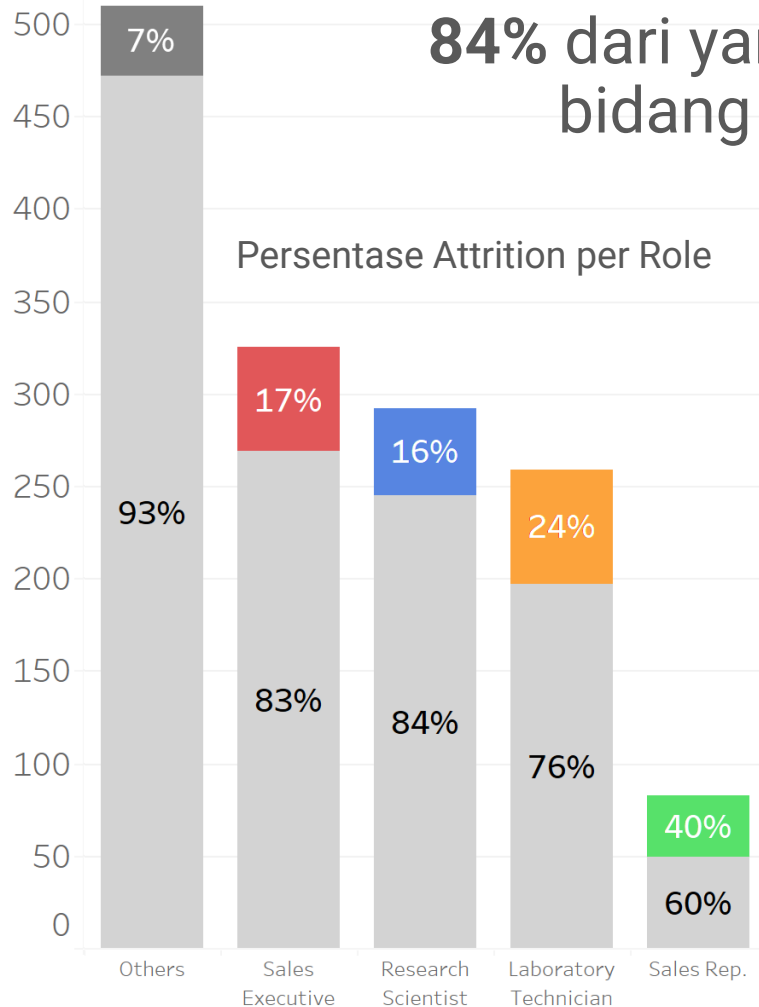


Dari 1470 total karyawan, **237 orang telah keluar** pada periode ini, menyisakan 1233 orang

## 84% dari yang keluar berasal dari bidang teknis dan sales

Count of Employee

Persentase Attrition per Role



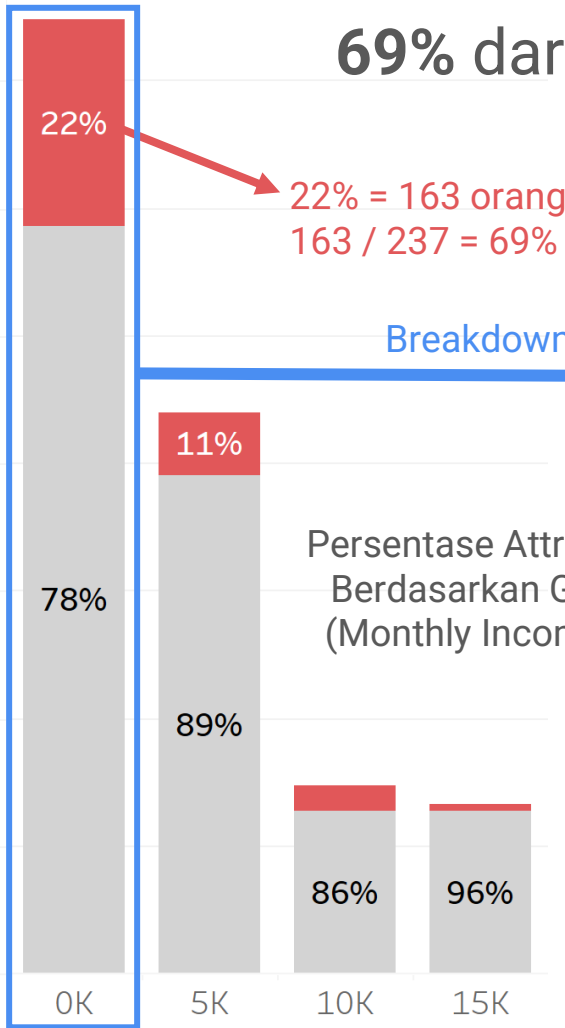
Dengan role yang cukup terdampak yaitu:

- **Sales executive**: 57 dari 326
- **Research scientist**: 47 dari 292
- **Laboratory technician**: 62 dari 259
- **Sales representative**: 33 dari 83
- **38 role lainnya** (HR, manajer, dll)

# 69% dari yang keluar memiliki gaji dibawah \$5000

Count of Employee

700  
600  
500  
400  
300  
200  
100  
0



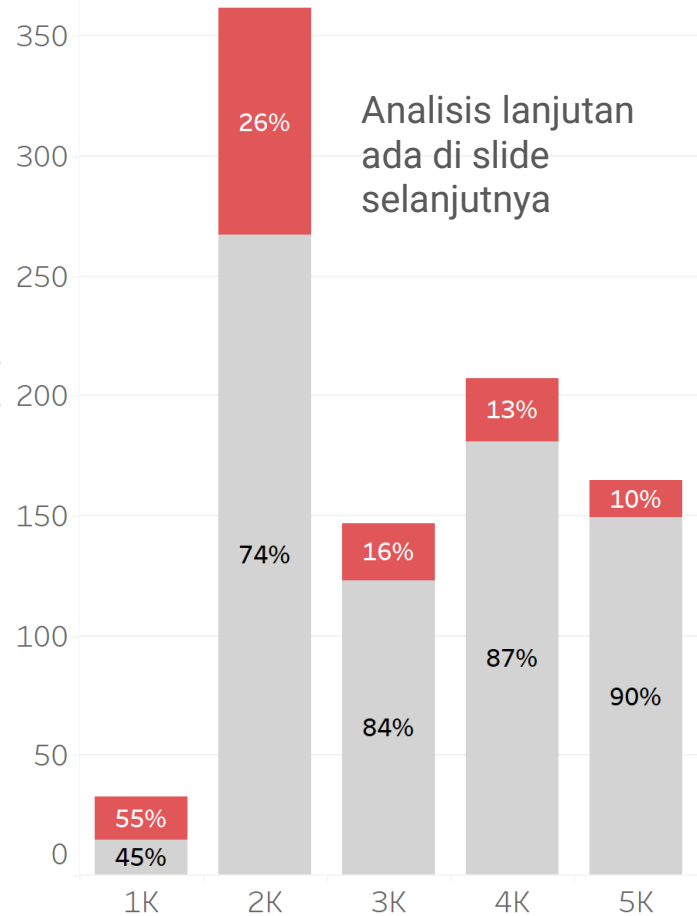
22% = 163 orang  
 $163 / 237 = 69\%$

Breakdown gaji dibawah \$5000

Persentase Attrition  
Berdasarkan Gaji  
(Monthly Income)

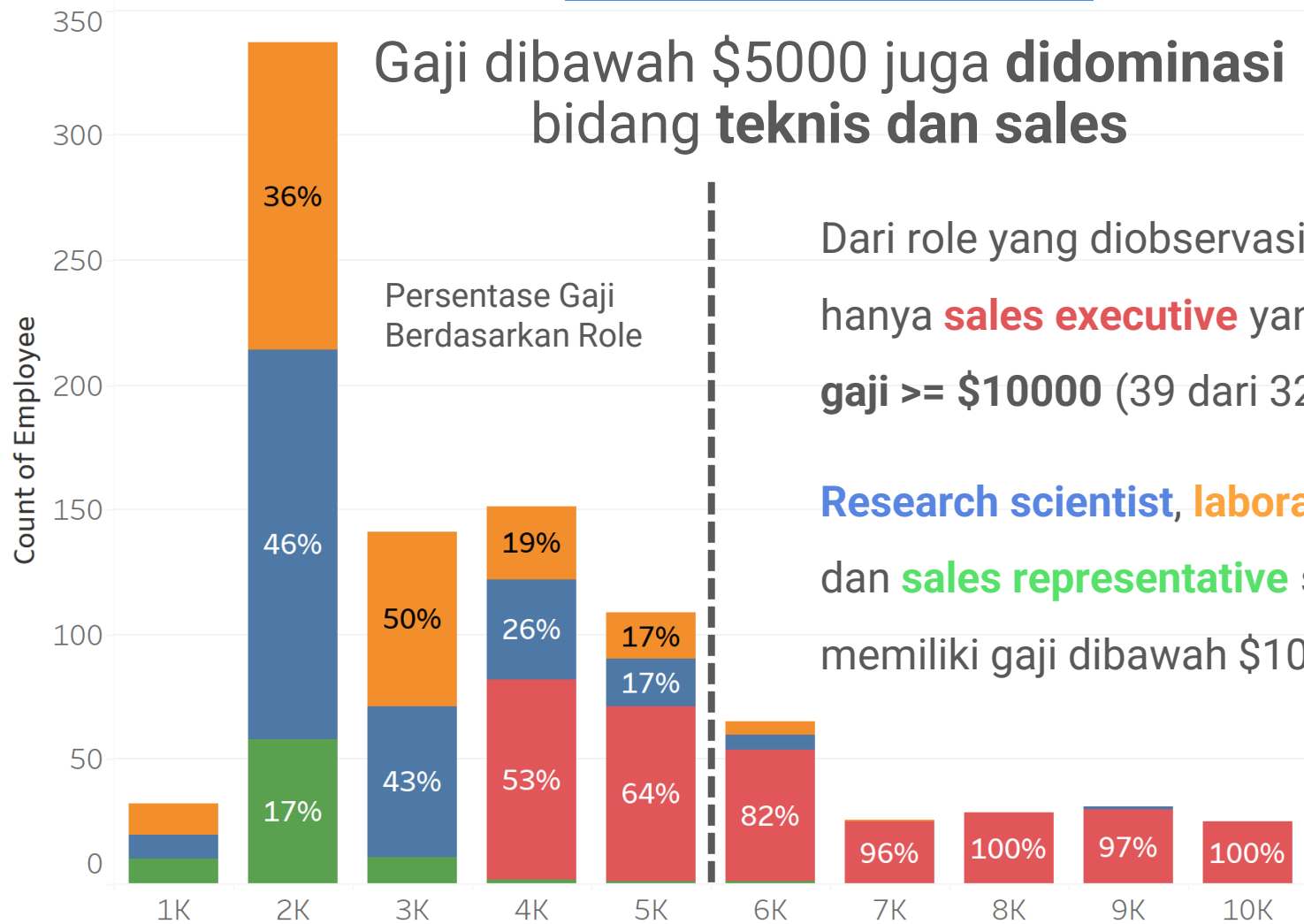
Count of Employee

350  
300  
250  
200  
150  
100  
50  
0



Analisis lanjutan  
ada di slide  
selanjutnya

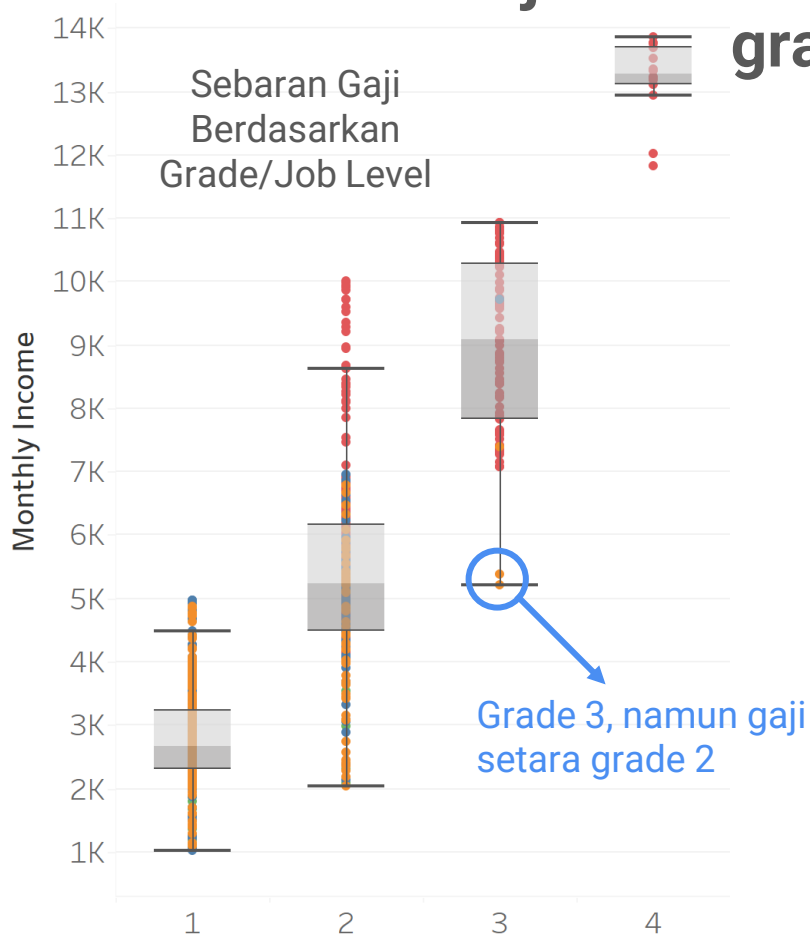




Dari role yang diobservasi sebelumnya, hanya **sales executive** yang bisa mencapai gaji  $\geq \$10000$  (39 dari 326 sales exec.)

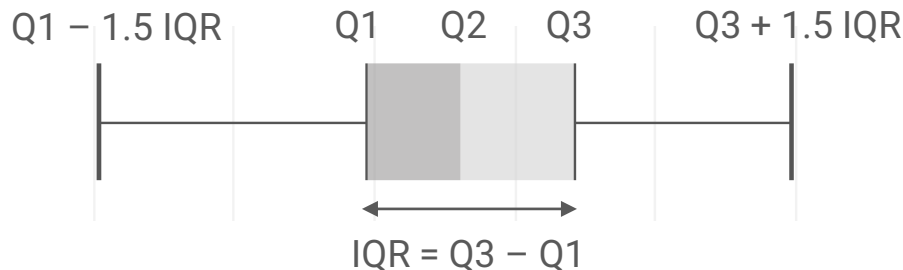
**Research scientist**, **laboratory technician**, dan **sales representative** semuanya memiliki gaji dibawah \$10000

# Gaji rendah berkaitan erat dengan grade 1 dan 2

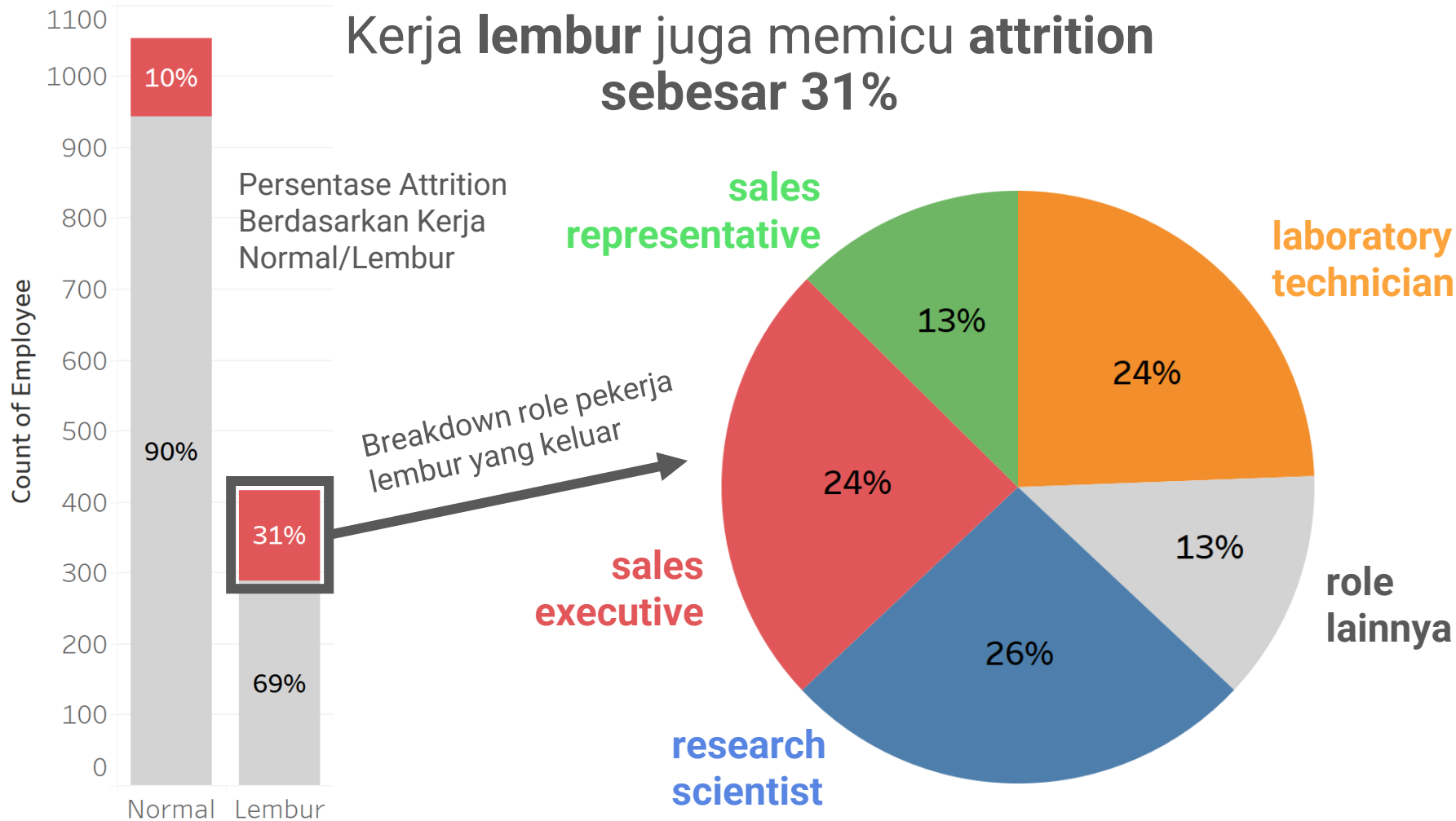


Selain sales executive dan role lainnya, hanya **1 orang research scientist** dan **3 orang laboratory technician** yang berada di grade 3

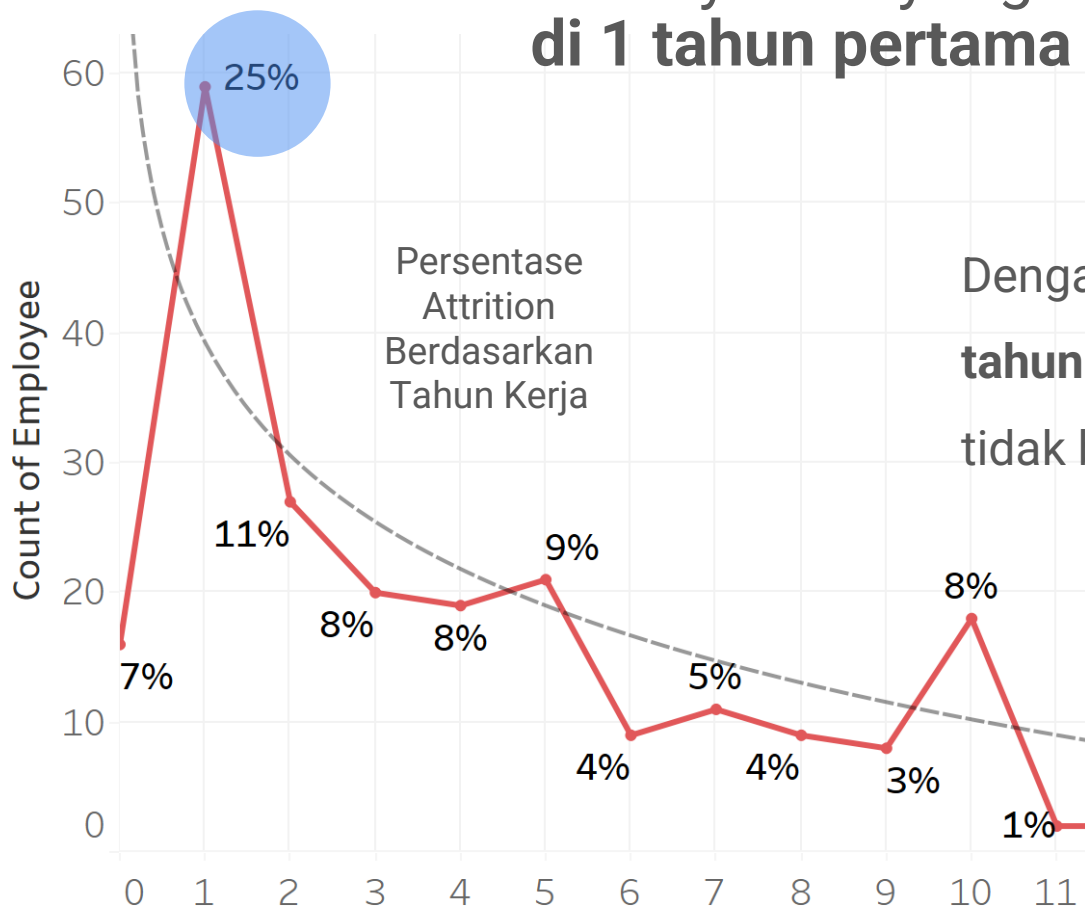
Hal ini dapat berarti bahwa **role** tersebut **sulit berkembang**



# Kerja lembur juga memicu attrition sebesar 31%

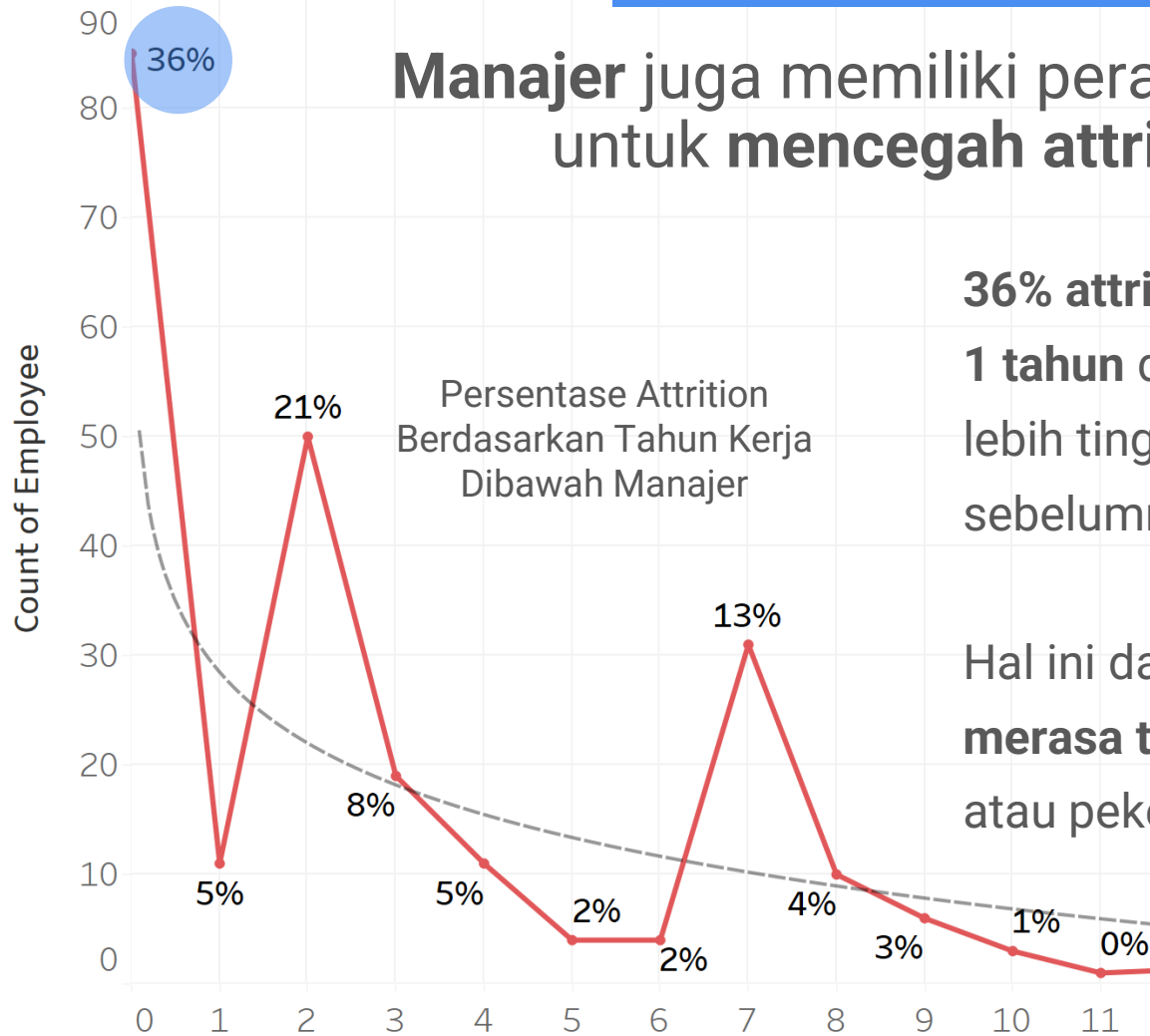


## 25% karyawan yang **keluar** ada di 1 tahun pertama bekerja



Dengan **batasan** grafik pada **10 tahun pertama** (tahun di atasnya tidak berpola signifikan)

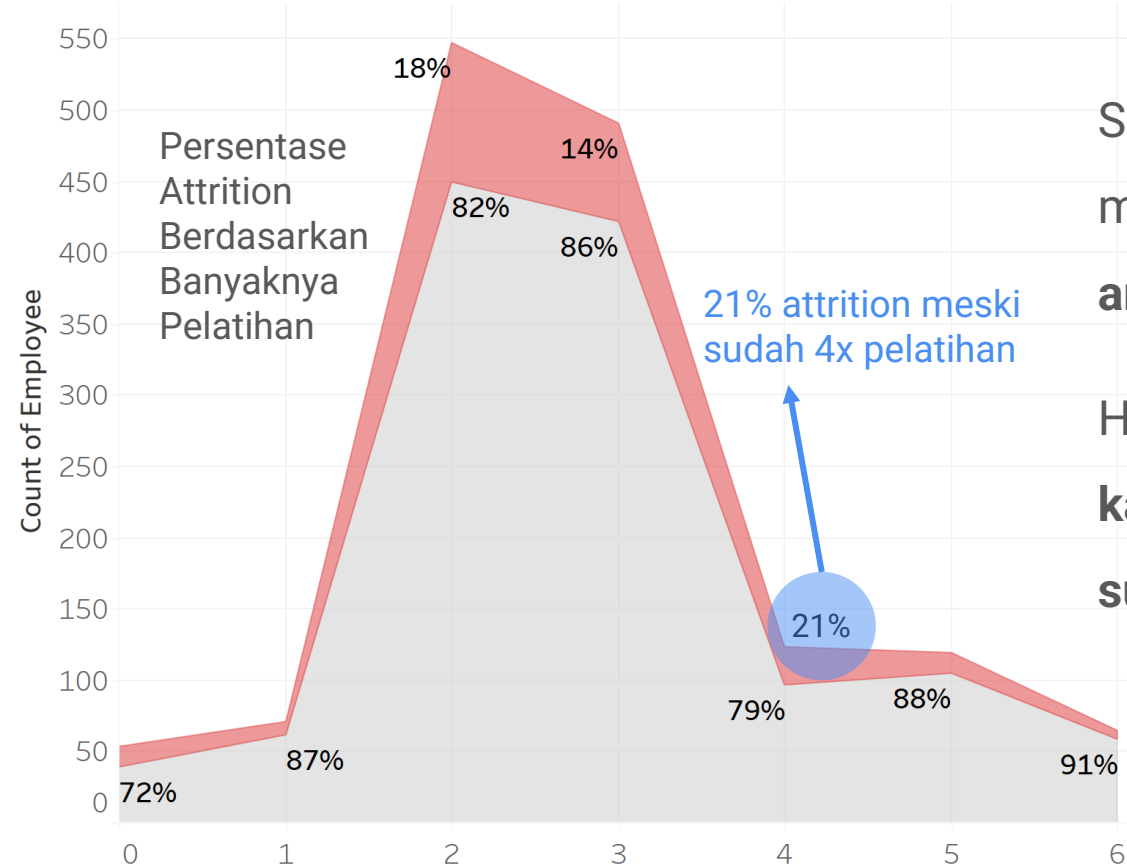
## Manajer juga memiliki peran penting untuk mencegah attrition



**36% attrition** karyawan terjadi **sebelum 1 tahun** di bawah **manajer**. Angka ini lebih tinggi dari grafik tahun kerja sebelumnya (tertinggi 25%)

Hal ini dapat berarti bahwa **karyawan merasa tidak nyaman** dengan manajer atau pekerjaan

# Seringnya **pelatihan kurang berpengaruh terhadap attrition**



Selain itu, **semua karyawan** juga memiliki skor **performance rating** di **angka 3 dan 4** (dari maksimal 4)

Hal ini dapat berarti bahwa **karyawan** yang keluar umumnya **sudah cukup kompeten**

# Konklusi

# Rincian analisis

Beberapa faktor yang memperkuat risiko attrition yaitu:

- Pekerjaan di bidang tertentu seperti teknisi, ilmuwan, dan sales
- Gaji dibawah \$5000, yang umumnya berada di grade 1 dan 2
- Kerja lembur, ditambah dengan kondisi-kondisi sebelumnya
- Peran manajer atau lingkungan kerja yang kurang mendukung



# Rekomendasi

# Saran untuk mencegah attrition (1)

- **Membatasi waktu lembur dan workload** pekerja sesuai dengan rentang gajinya
- **Merestrukturisasi grade** untuk posisi tertentu sehingga karyawan memiliki **kesempatan untuk berkembang** lebih jauh
- Memberi **insentif** agar **manajer** lebih termotivasi untuk **mempertahankan bawahannya**, bila secara tidak langsung misalnya dalam bentuk penghargaan “Manager of the year”

# Saran untuk mencegah attrition (2)

- Lebih sering **menggunakan** metode **survei feedforward** (apa yang bisa dikembangkan) daripada feedback (rating/apa yang salah)
- **Melakukan post-survei** beberapa bulan setelah karyawan keluar, untuk melihat apakah karyawan keluar **karena burnout atau karena** mendapatkan **oportunitas** yang **lebih baik**
- **Menggunakan** model **machine learning** yang telah dibuat **untuk memprediksi** kemungkinan attrition karyawan sebelum terlambat

# Apendiks

