

Markdown Identitas dan Objektif

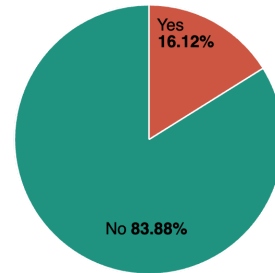
=====

Nama : Andhika Abdurachim Nafis Batch : **HCK-07**

Program ini dilakukan untuk memenuhi Graded Challenge, dan bertujuan untuk membuat visualisasi dari data kita yang membahas mengenai attrition karyawan berdasarkan atribut-atribut yang ada dalam dataset.

=====

Distribusi Attrition Dalam Perusahaan



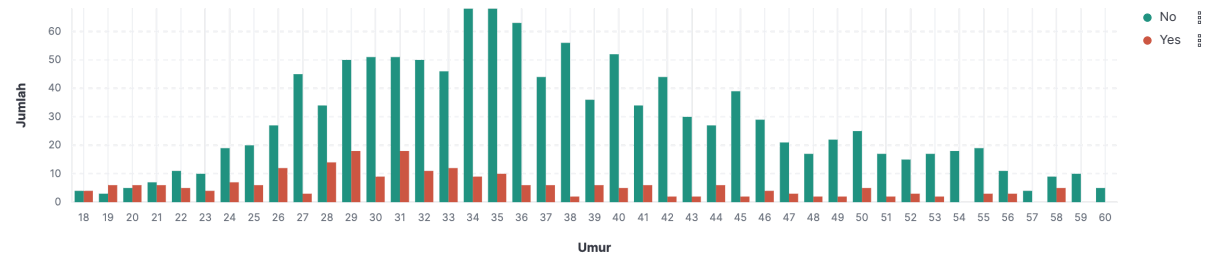
Distribusi Attrition Berdasarkan Gender



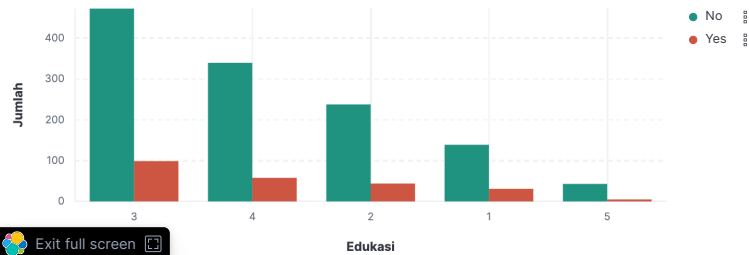
Distribusi Attrition Berdasarkan Departemen



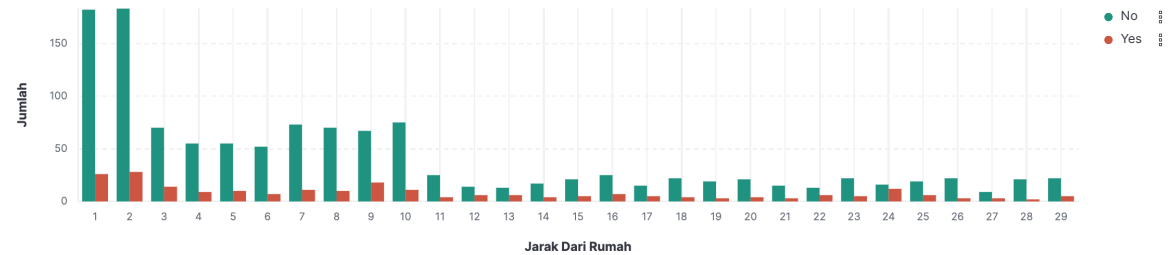
Distribusi Attrition Berdasarkan Umur



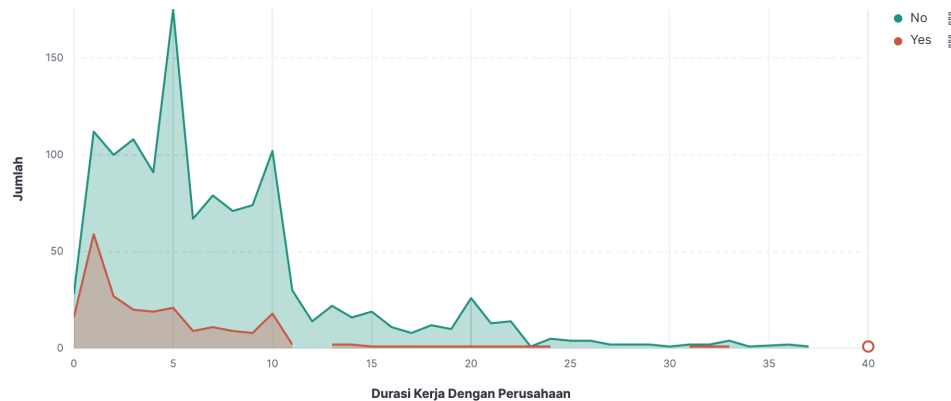
Distribusi Attrition Berdasarkan Tingkat Edukasi



Distribusi Attrition Berdasarkan Jarak Dari Rumah



Distribusi Attrition Berdasarkan Durasi Kerja



Kesimpulan Exploratory Data Analysis (EDA)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, kami dapat menarik beberapa kesimpulan penting tentang tingkat attrition di perusahaan ini. Pertama, kami melihat bahwa karyawan yang bertahan cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih lama di perusahaan, menunjukkan bahwa loyalitas dan pengalaman berkontribusi positif terhadap retensi karyawan.

Selanjutnya, tingkat attrition secara keseluruhan relatif rendah, dengan hanya sekitar 16.1% dari seluruh karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kestabilan yang cukup baik dalam mempertahankan karyawan.

Kemudian, kami juga mencatat bahwa mayoritas karyawan perusahaan adalah pria, dengan sekitar 60% dari total karyawan. Namun, menariknya, karyawan pria lebih cenderung bertahan di perusahaan dibandingkan dengan karyawan wanita.

Kami juga menemukan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan Bachelor (level 3) memiliki tingkat attrition yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya, yang dapat menjadi fokus untuk perbaikan retensi.

Dalam hal usia, terdapat tren attrition yang lebih tinggi pada karyawan berusia 29 dan 31 tahun, serta pada karyawan berusia 18-20 tahun. Ini mungkin memerlukan perhatian khusus dalam strategi retensi.

Saran Untuk Perusahaan

- Perusahaan dapat mempertimbangkan program pengembangan dan retensi karyawan untuk meningkatkan pengalaman kerja jangka panjang, yang dapat membantu mengurangi tingkat attrition.
- Evaluasi faktor-faktor yang memengaruhi attrition pada karyawan berpendidikan Bachelor dan berusia 29 serta 31 tahun untuk menemukan solusi yang sesuai.
- Upayakan untuk meningkatkan retensi karyawan baru dengan memberikan dukungan dan pelatihan yang lebih baik dalam masa awal pekerjaan mereka.
- Perusahaan dapat melihat lebih dalam mengenai penyebab tingginya attrition pada karyawan yang tinggal dekat dengan kantor dan mengevaluasi apakah ada faktor-faktor lain yang memengaruhi keputusan mereka.
- Terus memantau data attrition dan memperbaiki strategi retensi karyawan berdasarkan temuan-temuan tersebut untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan.

Dari segi departemen, tingkat attrition tertinggi terjadi pada karyawan di divisi R&D ("Research & Development"), diikuti oleh karyawan di divisi Sales ("Sales"), dan yang paling rendah pada karyawan di divisi HR ("Human Resources").

Selain itu, jarak rumah dari kantor juga mempengaruhi tingkat attrition, dengan karyawan yang memiliki jarak rumah 1-2 mil memiliki tingkat attrition yang tinggi. Ini mungkin menunjukkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Terakhir, karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun di perusahaan memiliki tingkat attrition yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa mayoritas yang mengalami attrition adalah karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan dapat fokus pada program pengembangan dan retensi karyawan baru untuk memitigasi tingkat attrition ini. Keseluruhan, hasil EDA ini memberikan wawasan yang berharga untuk mengembangkan strategi retensi karyawan yang lebih efektif di masa depan.

