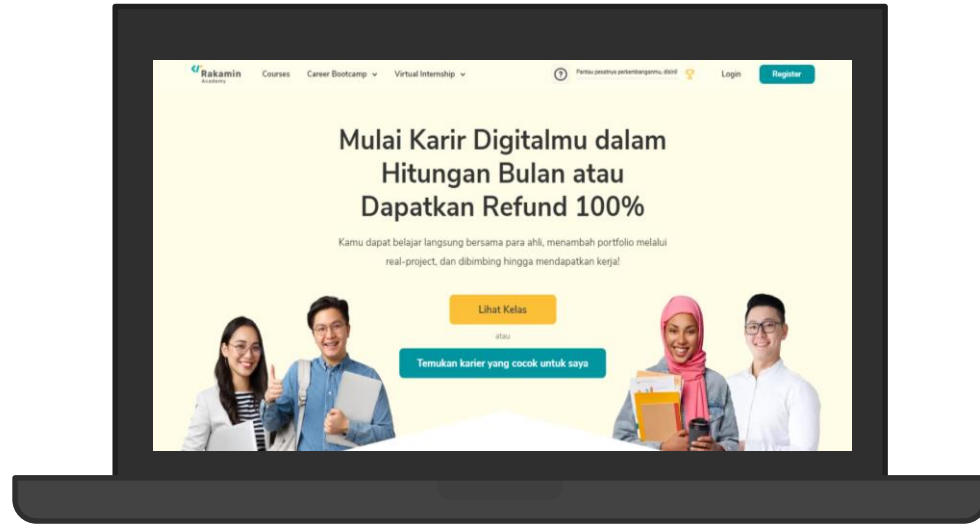




Improving Employee Retention by Predicting Employee Attrition Using Machine Learning

By Arya Octavian

...



Credits to Rakamin Academy

...

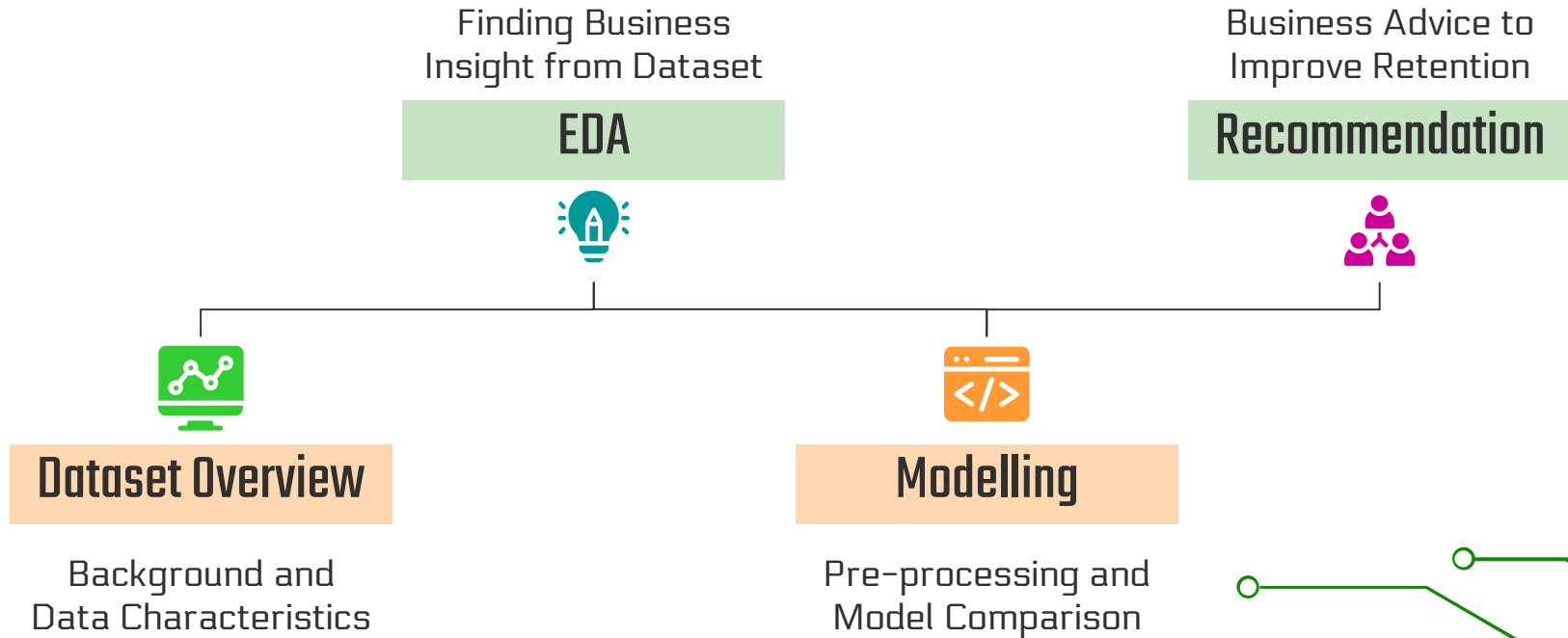
About Me

Greetings, you can call me Arya. I am 25 years old and I am a big fan of data analysis. Right now, I am taking a data science bootcamp at Rakamin Academy. In the past, I used to work as a registration officer and data entry freelancer a couple of times. My long-term career goal is to contribute to the world as a business intelligence with great data analysis skills.

...



Timeline

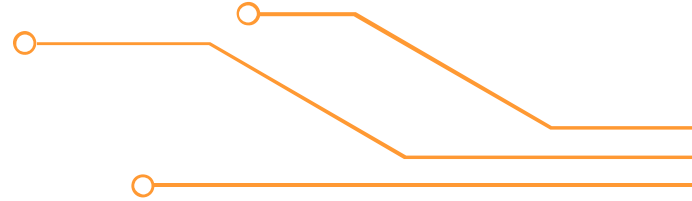


Dataset Overview

...



Background



01 Problem Statment

31% karyawan mengajukan resign dari perusahaan.

02 Goal

Menurunkan potensi karyawan resign sebanyak 5%.

03 Objective

Klasifikasi karyawan yang berpotensi resign.

04 Business Metrics

Turn over rate atau persentase karyawan yang resign.

...



Dataset

	Username	EnterpriseID	StatusPernikahan	JenisKelamin	StatusKepegawaian	Pekerjaan	JenjangKarir	PerformancePegawai
0	spiritedPorpoise3	111065	Belum_menikah	Pria	Outsource	Software Engineer (Back End)	Freshgraduate_program	Sangat_bagu
1	jealousGelding2	106080	Belum_menikah	Pria	FullTime	Data Analyst	Freshgraduate_program	Sangat_kuran
2	pluckyMuesli3	106452	Menikah	Pria	FullTime	Software Engineer (Front End)	Freshgraduate_program	Bagu
3	stressedTruffle1	106325	Belum_menikah	Pria	Outsource	Software Engineer (Front End)	Freshgraduate_program	Bagu
4	shyTermite7	111171	Belum_menikah	Wanita	FullTime	Product Manager	Freshgraduate_program	Bagu
...
282	dopeySheep0	106034	Belum_menikah	Wanita	FullTime	Data Engineer	Mid_level	Bagu
283	yearningPorpoise4	106254	-	Wanita	FullTime	Product Design (UI & UX)	Freshgraduate_program	Bias

Dataset memiliki 287 baris dan 25 kolom

5 kolom numerik

SkorSurveyEngagement
SkorKepuasanPegawai
JumlahKeikutsertaanProjek
JumlahKeterlambatanSebulanTerakhir
JumlahKetidakhadiran

20 kolom kategorik

JenjangKarir, StatusKepegawaian, dll

...

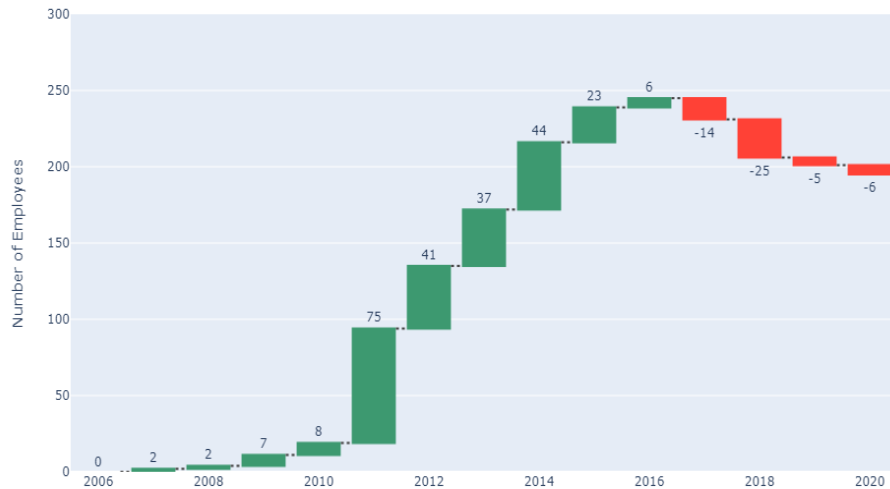
EDA

(Exploratory Data Analysis)

...



Number of Employee Changes Per Year

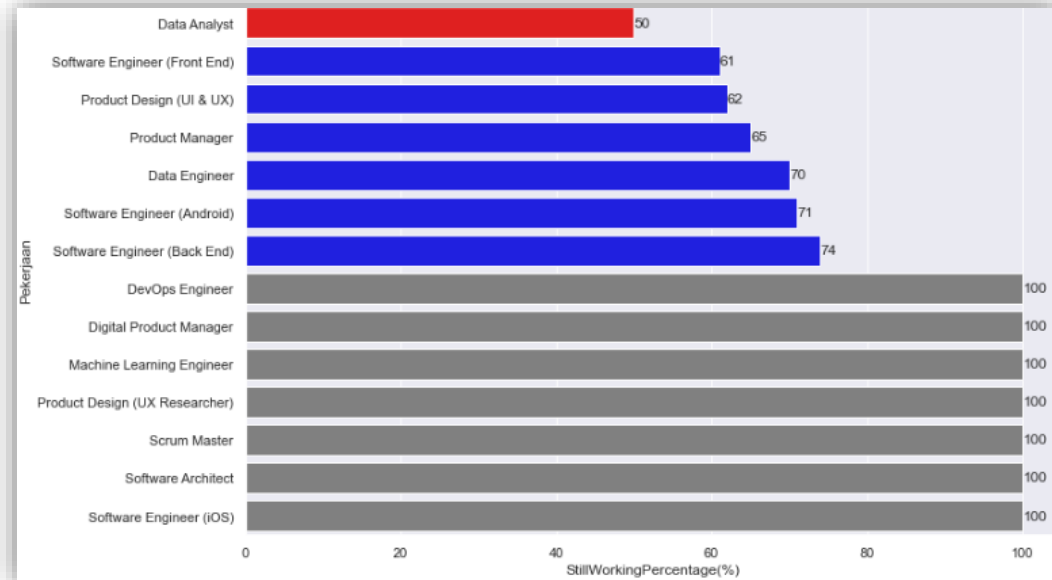


- Mulai dari tahun 2017 jumlah pengurangan SDM menjadi lebih besar daripada jumlah SDM yang direkrut.
- Secara keseluruhan **turn over rate** perusahaan dari awal beroperasi **hingga tahun 2021 adalah 45%.**
- Perusahaan perlu mencari tahu divisi mana yang paling krusial apabila terdapat kekosongan jabatan di dalamnya.

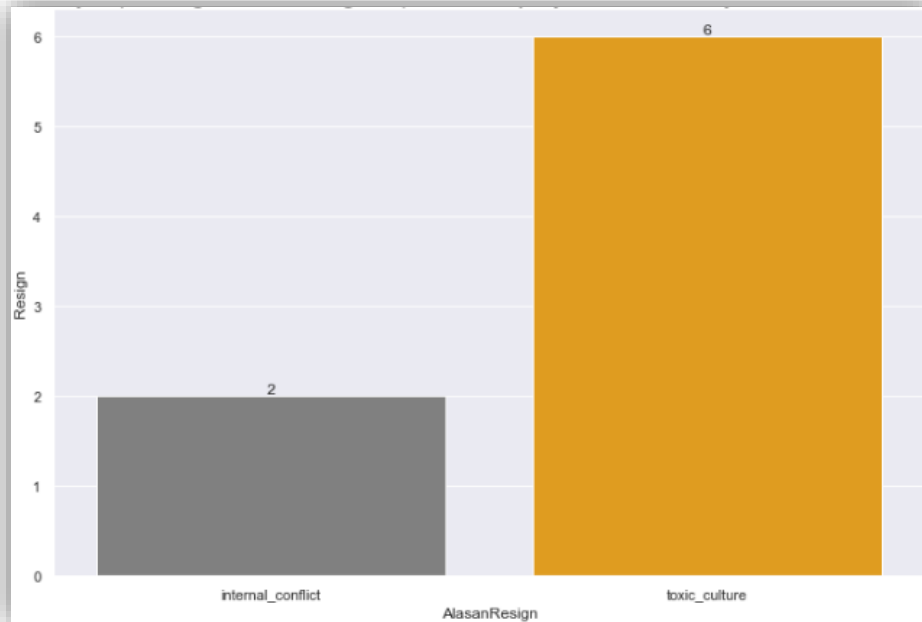
...

Existing Employee Ratio by Job Division

- Divisi data analyst memiliki rasio resign paling **besar**. Dikarenakan hal ini sangat krusial terhadap performa divisi, maka perlu dicari tahu karakteristik seperti apa yang menyebabkan karyawan data analyst mengundurkan diri.
- Perusahaan harus mengoptimalkan retensi karyawan yang bekerja pada divisi dengan rasio pekerja 100%. Hal ini disebabkan oleh **jumlah karyawan yang sedikit sehingga akan sulit untuk mendapatkan SDM serupa**.
- Perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan **bar warna biru** melalui program rutin yang menyenangkan dan diikuti oleh seluruh karyawan di setiap akhir bulan.

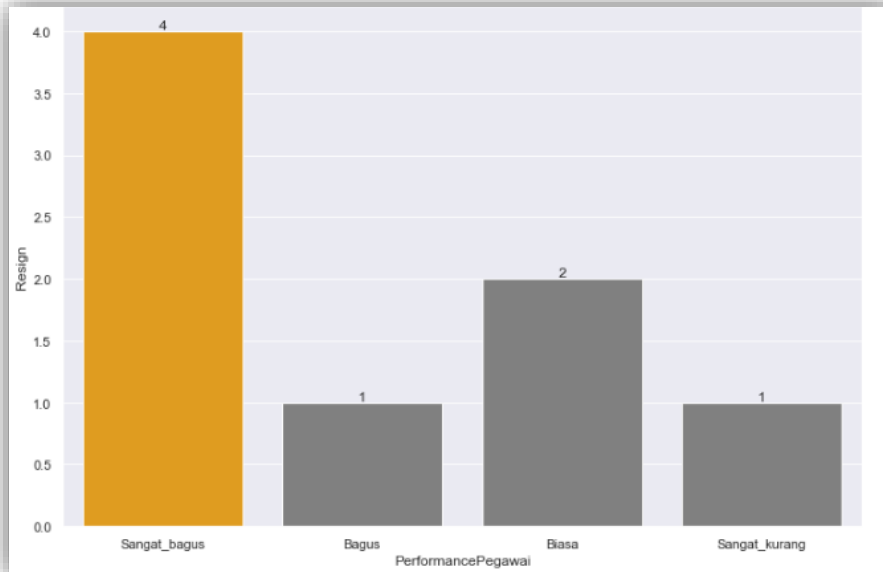


Data Analyst Total Employees Attrition by Reason for Resignation



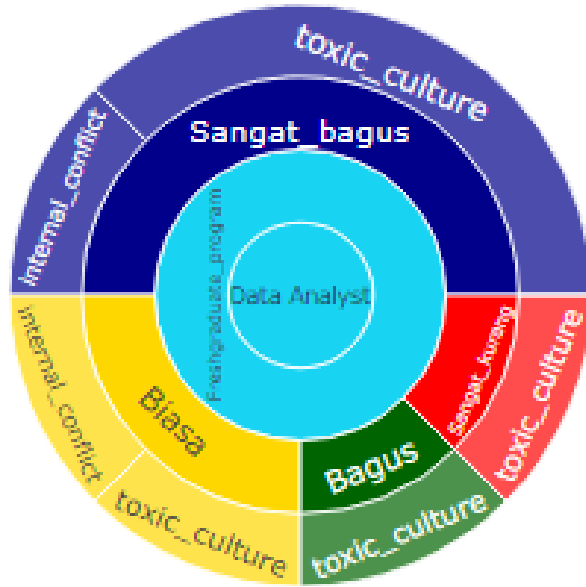
- Semua karyawan data analyst yang resign disebabkan oleh **toxic culture** dan **internal conflict**. Kedua hal ini merupakan permasalahan yang serupa.
- Toxic culture bisa datang dari berbagai hal seperti deadline yang tidak wajar maupun adanya intimidasi antar karyawan.
- Perusahaan perlu **menerapkan workflow yang jelas** agar tidak ada celah bagi pimpinan divisi untuk memberikan tugas secara tidak wajar. Penerapan scrum dapat mengurangi konflik akibat pekerjaan karena dalam menentukan KPI menggunakan scrum diperlukan keputusan bersama. Selain itu, scrum master juga dapat membantu mengevaluasi hubungan antar karyawan.

Data Analyst Total Employees Attrition by Performance



- Data Analyst yang resign didominasi oleh karyawan dengan performa sangat bagus. Hal ini menjadi loss yang besar bagi SDM perusahaan.
- Selain mengevaluasi toxic culture dalam divisi, perusahaan juga dapat menerapkan sistem rolling tugas sehingga karyawan yang performanya kurang dapat menemukan kelebihanannya di tugas yang lain.
- Dengan adanya budaya kerja yang selalu mengapresiasi setiap effort yang karyawan lakukan pasti karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan dapat meredam konflik yang muncul dalam bekerja.

Sunburst Chart for Data Analyst Division



- Secara kesimpulan semua toxic culture penyebab resign terjadi pada seluruh performa karyawan di divisi data analyst.
- Perusahaan perlu mencari tahu apa yang menjadi sumber toxic culture yang dialami oleh seluruh karyawan agar tidak lebih jauh menurunkan organization health index. Tidak transparan, intimidasi, dan mikro manajemen merupakan faktor yang disarankan untuk dievaluasi.
- Salah satu cara paling efektif dalam mencegah toxic culture adalah dengan mencari informasi umpan balik dari karyawan. Hal ini juga **dapat dimanfaatkan sebagai fitur baru di kemudian hari untuk meningkatkan kualitas model machine learning.**

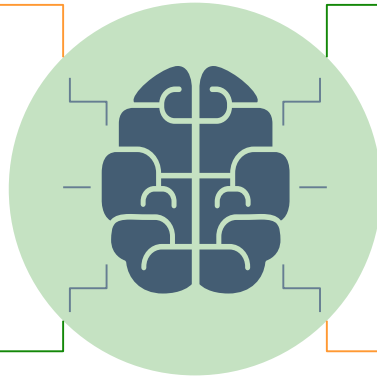
Why Need Model Machine Learning?

Reduce Cost

Mengurangi biaya prediksi dan efisiensi waktu.

Automatic System

Dapat digunakan kembali di kemudian hari pada data yang baru.



Highly Accurate

Berlandaskan pada algoritma statistik yang advanced.

Build Insights

Menghasilkan insight yang powerful untuk meningkatkan retensi.

...

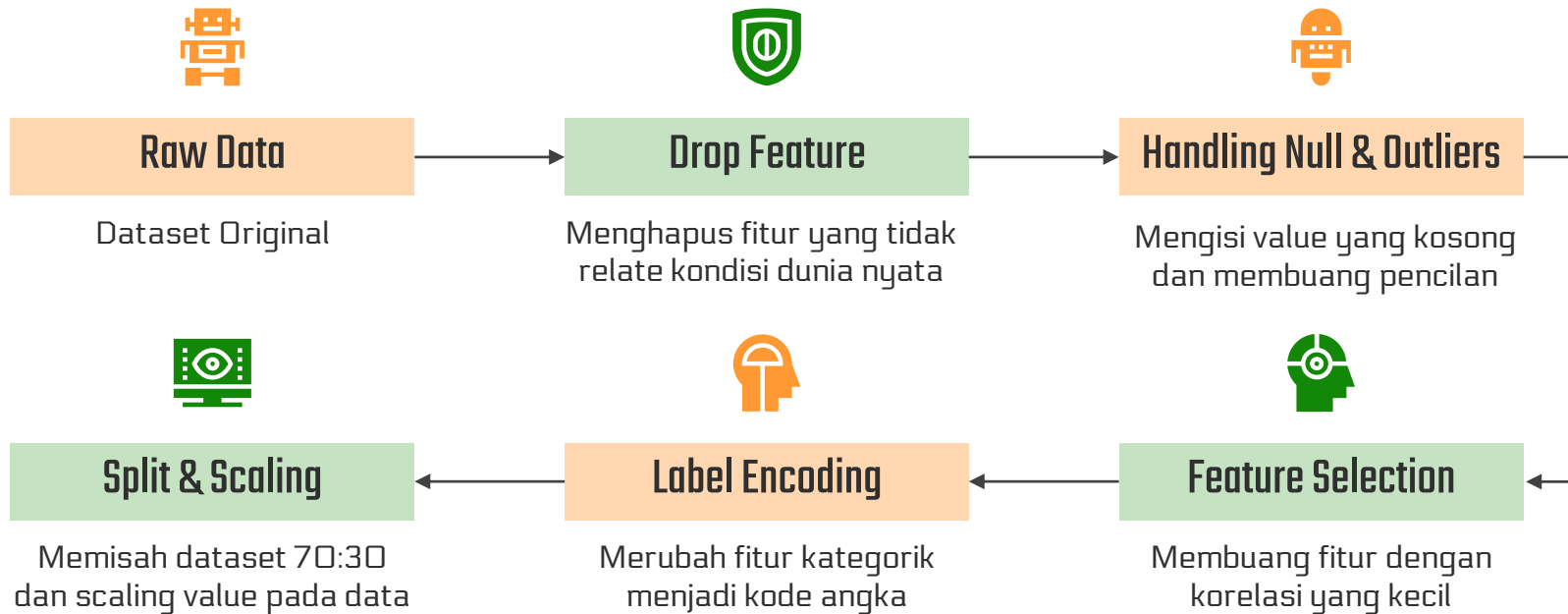
Modelling

...





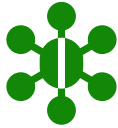
Preprocessing



...



Modelling Workflow



Oversampling & Modelling

Oversampling dengan SMOTE dan menggunakan 5 algoritma berbeda untuk proses machine learning



Tuning Hyperparameter

Melakukan hyperparameter tuning pada semua algoritma yang dipakai



Model Comparison

Merangkum matriks evaluasi dari semua algoritma dan memilih yang terbaik.



...



Model Comparison After Tuning

Model dengan algoritma XGBoost dipilih karena:

- Memiliki AUC-Proba Train yang tidak underfitting dan tidak terlalu overfitting.
- Nilai AUC-Proba Test yang tinggi dengan jarak 0.73% dari data Trainnya.
- Dikarenakan fokusnya adalah tidak ingin ada opportunity loss dalam memprediksi karyawan yang resign maka nilai Recall juga menjadi acuan.

Model Comparison

Tuned Logistic Regression	100.00%	99.74%	84.62%	100.00%	91.67%	95.29%
Tuned Decision Tree	97.44%	54.76%	26.92%	35.00%	30.43%	62.35%
Tuned Random Forest	86.99%	79.86%	53.85%	66.67%	59.58%	77.65%
Tuned Adaboost	100.00%	99.48%	84.62%	100.00%	91.67%	95.29%
Tuned XGBoost	99.82%	99.09%	96.15%	96.15%	96.15%	97.65%
	AUC-Proba Train	AUC-Proba Test	Recall	Precision	F1	Accuracy

...

For full code:

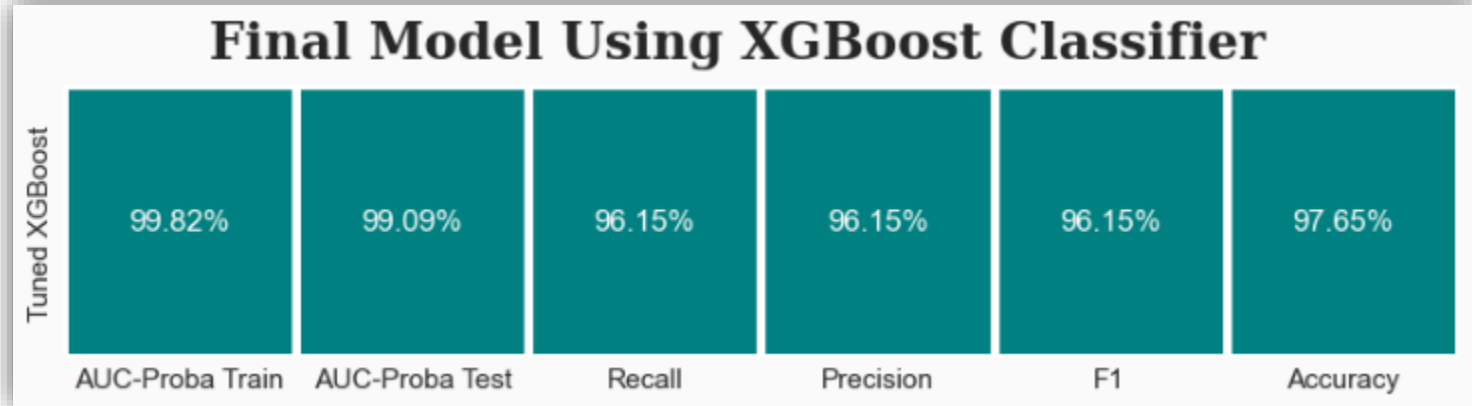
[Link Jupyter Notebook](#)

...

You can visit my projects:

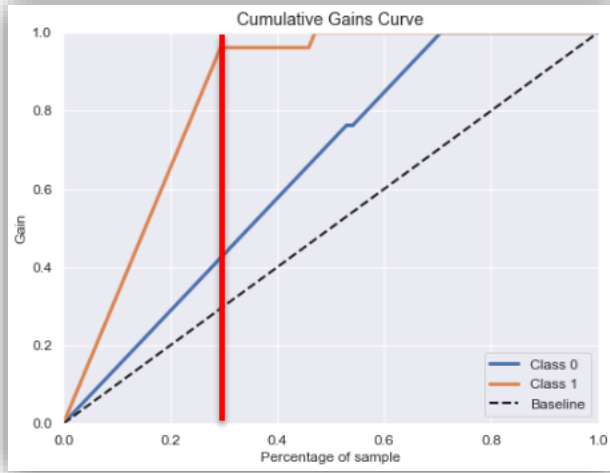
[Link Github Profile](#)

Final Model



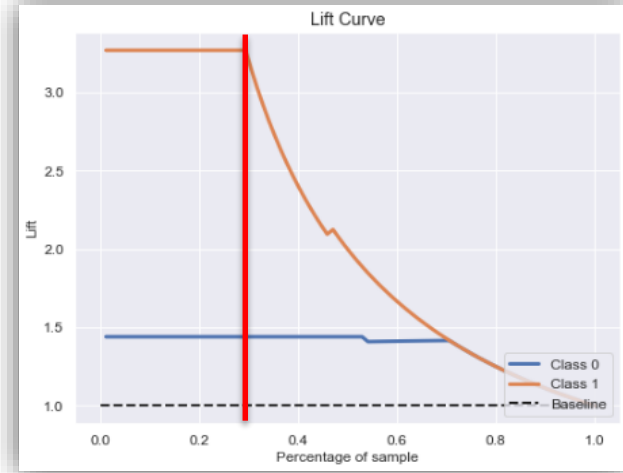
- Model tuning dapat menentukan karyawan resign 12% lebih baik daripada model sebelum tuning.
- Namun, model hanya dapat menurunkan turn over rate sebanyak 1% dari data test original dan tidak memenuhi goal di awal.
- Hal ini dapat disebabkan karena data yang sedikit sehingga model mengalami over-fitting.
- Meskipun begitu, untuk melihat apakah model masih bermanfaat jika diterapkan dalam bisnis maka analisis gain dan lift perlu dilakukan.

Model Evaluation



Hanya dengan mengambil 30% populasi probabilitas teratas, model mampu memprediksi lebih dari 90% karyawan yang akan resign dibandingkan random choice.

...



Lalu dengan mengambil populasi 30% probabilitas teratas, perusahaan dapat menemukan karyawan yang akan resign 3x lebih baik dibandingkan random choice

...

Recommendation

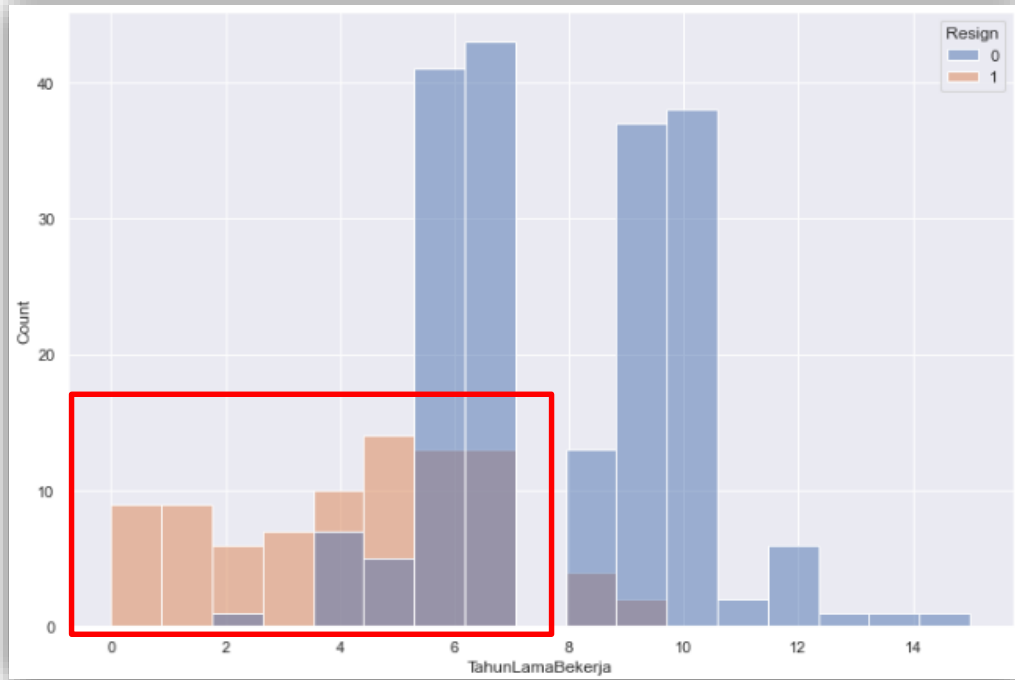


Feature Importance



- Tahun lama bekerja dan tahun hiring merupakan fitur yang paling berpengaruh terhadap kemungkinan resign karyawan.
- Hal ini menggambarkan bahwa **seberapa lamanya karyawan bekerja untuk perusahaan** akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk resign atau tidak dengan motivasi dari berbagai alasan.
- Dengan begitu perusahaan dapat memperhatikan kelompok-kelompok karyawan berdasarkan sudah berapa lama (dalam tahun) mereka bekerja untuk perusahaan.

Feature Importance Analysis — Tahun Lama Bekerja



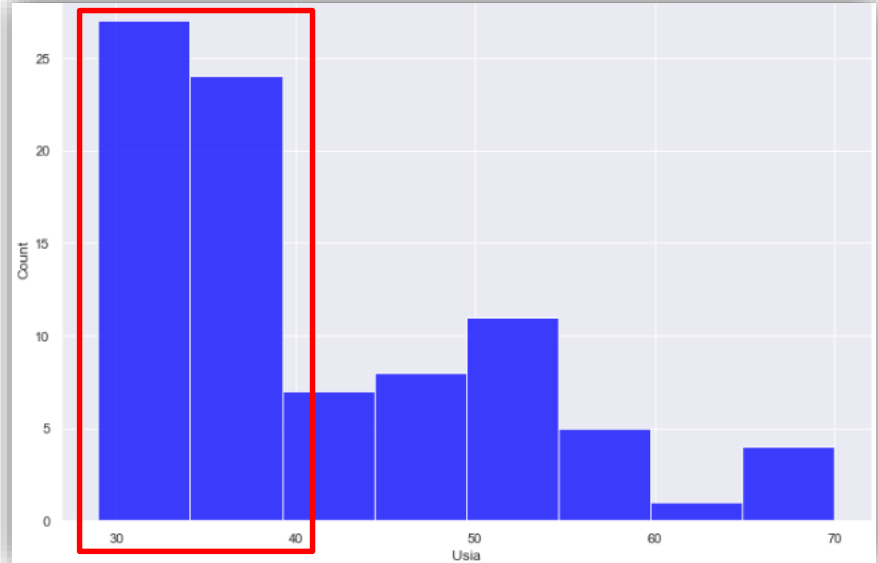
- Karyawan yang resign dari perusahaan lebih banyak dilakukan oleh karyawan yang telah bekerja sekitar 0-6 tahun.
- Oleh karena itu, perusahaan dapat mencoba mengevaluasi fitur skor kepuasan pegawai secara rutin untuk karyawan yang telah bekerja 0-6 tahun.
- Mengingat resign terjadi karena didominasi oleh alasan toxic culture maka sangat penting bagi perusahaan untuk selalu menghadirkan lingkungan kerja yang menarik dan menambah semangat kepada karyawan baru.

...

Feature Importance Analysis — Persebaran Resign pada Usia Karyawan

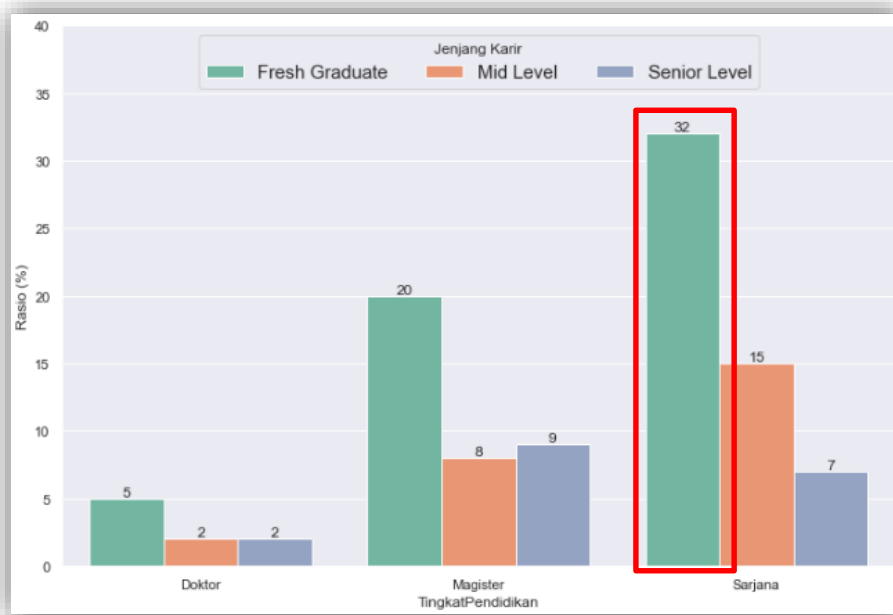
- Persebaran data yang dihasilkan model terlihat sangat acak dalam menentukan karyawan akan resign atau tidak.
- Namun dari shap value dapat diperoleh bahwa **semakin muda usia karyawan** maka cenderung lebih berpotensi untuk resign dari perusahaan.
 - Karyawan yang berusia 30-40 tahun dapat menjadi fokus utama perusahaan untuk mengoptimalkan retensi karyawan.

...



Feature Importance Analysis —

Rasio Resign Tingkat Pendidikan dan Jenjang Karir

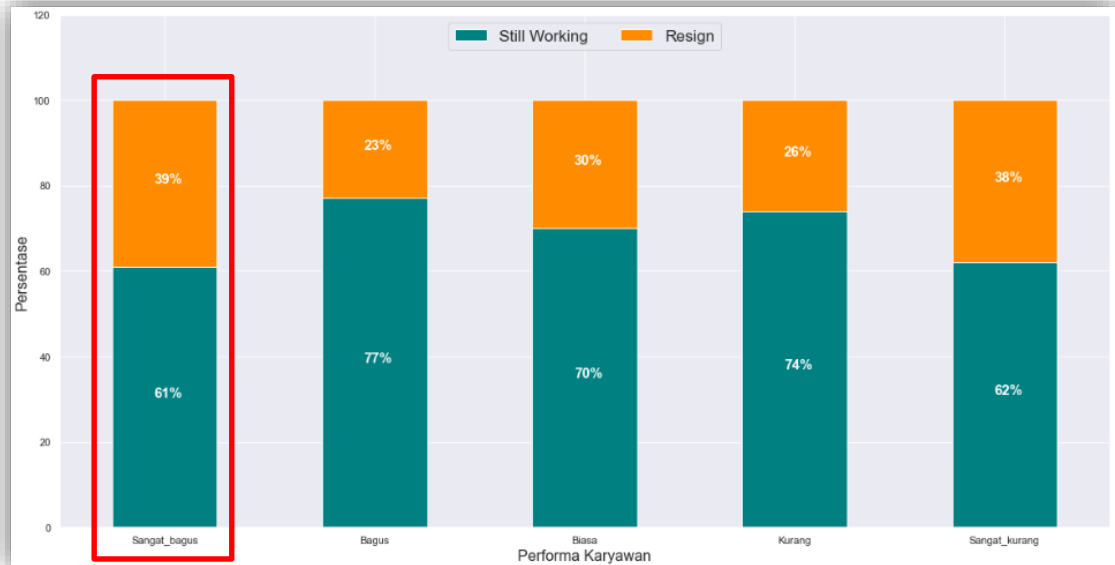


- Sebanyak 32% karyawan yang resign adalah karyawan **fresh graduate dengan tingkat pendidikan sarjana**.
- Dari data tersebut dapat diasumsikan bahwa perusahaan tidak memiliki culture yang cocok dengan lulusan sarjana yang baru berkarir sebagai fresh graduate. Hal tersebut dapat mendorong motivasi sarjana untuk mencari karir baru di perusahaan lain yang dianggap lebih baik.
- Dengan berkurangnya lulusan sarjana dengan program fresh graduate, perusahaan akan kekurangan talent yang mau dibayar lebih rendah. Salah satu usaha untuk mengatasinya, perusahaan dapat meningkatkan nilai pada faktor **jumlah keikutsertaan proyek**. Karena berdasarkan data, lebih dari 75% karyawan masih belum mengikuti proyek. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih diapresiasi perusahaan dan diharapkan akan mengurangi motivasi untuk resign.

Feature Importance Analysis — Rasio Karyawan Berdasarkan Performa Pekerja

- 39% dari karyawan dengan performa sangat bagus telah resign dari perusahaan .
- Hal ini menjadi kerugian besar bagi perusahaan karena karyawan tersebut merupakan aset yang sangat valuable bagi keberlangsungan bisnis.
- Perusahaan dapat fokus pada pengumpulan feedback dan mengevaluasinya secara rutin terutama kepada karyawan dengan performa yang sangat bagus.

...



Business Recommendation



- Perusahaan memfokuskan retensi karyawan pada karyawan yang umurnya lebih muda.
- Rutin memberikan apresiasi loyalitas seperti bonus gaji untuk karyawan yang > 9 tahun bekerja untuk perusahaan.
- Menerapkan workflow yang konsisten kepada semua divisi sekaligus mengevaluasi tingkat toxic culture di perusahaan.
- Melakukan rekrutmen minimal 5% dari total karyawan untuk setiap divisi yang terdapat resign.
- Mengumpulkan feedback dari setiap karyawan secara rutin lalu melakukan evaluasi berdasarkan feedback tersebut serta membuatnya menjadi fitur baru pada dataset.
- Memperbanyak kegiatan proyek agar minimal setiap karyawan pernah mengikuti minimal 1 proyek.

Research Suggestions



Add More Features

Menambahkan fitur seperti:

Feedback karyawan

Detail jenjang karir divisi

Gaji bulanan

Jumlah cuti yang dipakai

...



Koreksi Dataset

Mengevaluasi konten dataset yang salah akibat human error.

Seperti tanggal pada fitur resign lebih dahulu terjadi daripada tanggal fitur penilaian

...





THANKS!

DO YOU HAVE ANY QUESTIONS?

arya.octavian23@gmail.com

<https://github.com/aryaoctav>

<https://www.linkedin.com/in/arya-octavian/>

CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, including icons by **Flaticon**, infographics & images by **Freepik** and illustrations by **Storyset**