

# PREDICTION OF EMPLOYEE ATTRITION

## LATAR BELAKANG

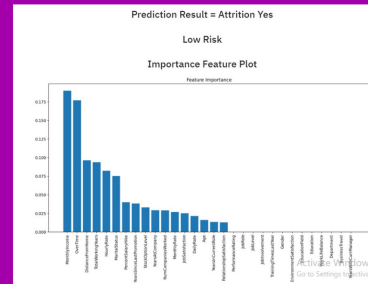
TURN-OVER KARYAWAN MERUPAKAN MASALAH YANG KRUSIAL BAGI PERUSAHAAN. BIAYA UNTUK MENGGANTI SEORANG KARYAWAN SERINGKALI CUKUP BESAR. SEBUAH STUDI OLEH *CENTER FOR AMERICAN PROGRESS* MENEMUKAN BAHWA PERUSAHAAN BIASANYA MEMBAYAR SEKITAR SEPERLIMA DARI GAJI KARYAWAN UNTUK MENGGANTIKAN KARYAWAN TERSEBUT, DAN BIAYA DAPAT MENINGKAT SECARA SIGNIFIKAN JIKA EKSEKUTIF ATAU KARYAWAN DENGAN BAYARAN TERTINGGI AKAN DICANTI. HAL INI DISEBABKAN OLEH BANYAKNYA WAKTU YANG DIHABISKAN UNTUK MEWAWANCARAI, MENCARI PENGANTINYA, DAN HILANGNYA PRODUKTIVITAS SELAMA BEBERAPA BULAN SEMENTARA KARYAWAN BARU TERBIASA DENGAN PERAN BARU TERSEBUT. BELUM LAGI DENGAN BIAYA PENGEMBANGAN SDM YANG HARUS DIKELUARKAN OLEH PERUSAHAAN UNTUK KARYAWAN BARU.

## METODE RANDOM FOREST

DALAM HAL INI RANDOM FOREST MEMUNGKINKAN KITA MENGETAHUI FITUR MANA YANG PALING PENTING SERTA PENDAPATAN BULANAN, OVERTIME, UMUR, MONTHLY RATE, DISTANCE FROM HOME, DAILY RATE, TOTAL WORKING YEARS, YEARS AT COMPANY, HOURLY RATE, YEARS WITH CURR MANAGER, DLL

AKURASI  
SEBESAR  
86,39

## HASIL PREDIKSI

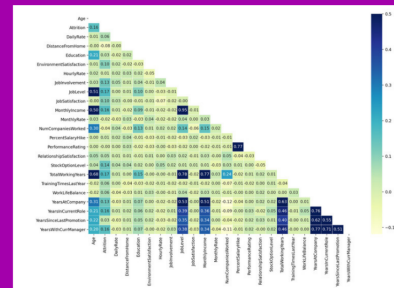


FUTURE  
IMPORTANCE

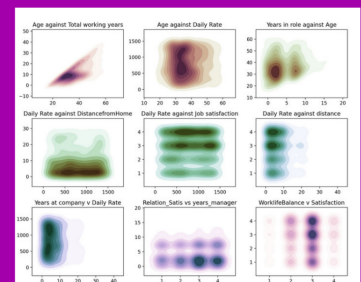
## HISTOGRAM PLOT



## HEATMAP DATA PLOT



## KDE PLOT



8 DECENT WORK AND  
ECONOMIC GROWTH



## TUJUAN

MENDUKUNG PERTUMBUHAN EKONOMI YANG INKLUSIF DAN BERKELANJUTAN, TENAGA KERJA PENUH DAN PRODUKTIF DAN PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI SEMUA

## TARGET

MENCAPAI LEVEL YANG LEBIH TINGGI UNTUK PRODUKTIVITAS EKONOMI MELALUI DISERTIFIKASI, PENINGKATAN MUTU TEKNOLOGI DAN INOVASI, TERMASUK MELALUI FOKUS TERHADAP SEKTOR-SEKTOR YANG MEMPUNYAI NILAI TAMBAH LEBIH DAN PADAT KARYA

SKILL SET : DATA SCIENCE

NAMA KELOMPOK :

- AURISA PRASTIKA (DS0205)
- HILDA FIBRIANTI (DS0211)
- NANDA SABILA (DS0217)
- USU GUNAWAN (DS0223)

ORGANIZED BY: