HR Analytics

Business Understanding

Demografi Karyawan:

* Analisis demografi karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk memahami karakteristik dan komposisi tenaga kerja mereka. Dengan memahami demografi ini, perusahaan dapat mengidentifikasi tren dan pola dalam struktur karyawan mereka. Misalnya, dengan mengetahui proporsi karyawan berdasarkan status perkawinan, pendidikan, dan frekuensi perjalanan dinas, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana mereka mungkin perlu menyesuaikan kebijakan atau program untuk mendukung kebutuhan karyawan mereka. Selain itu, dengan mengevaluasi distribusi usia karyawan dan tingkat attrition berdasarkan jabatan pekerjaan, manajemen dapat mengantisipasi kebutuhan rekrutmen, pengembangan, atau retensi karyawan di masa depan.

Kinerja Karyawan:

* Analisis kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. Dengan memperhatikan tingkat attrition berdasarkan lembur, perusahaan dapat menilai dampak beban kerja tambahan terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Selain itu, mengidentifikasi karyawan yang loyal dan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan manajemen untuk mengakui kontribusi mereka dan mengambil tindakan untuk mempertahankan mereka dalam organisasi. Dengan menetapkan kriteria promosi atau pensiun berdasarkan kinerja dan loyalitas, perusahaan dapat mengelola pengembangan karir dan penggunaan tenaga kerja dengan lebih efektif.

Kepuasaan Karyawan:

* Analisis kepuasan karyawan merupakan indikator penting dari kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, hubungan, lingkungan, dan *work life balance*, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana perbaikan mungkin diperlukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kepuasan karyawan. Melalui pemahaman tentang distribusi kepuasan kerja berdasarkan jabatan pekerjaan dan keseimbangan kerja-hidup, manajemen dapat menyesuaikan strategi pengembangan karir, pengaturan lingkungan kerja, dan kebijakan fleksibilitas kerja untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi karyawan. Dengan demikian, analisis kepuasan karyawan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan memahami dan merespons temuan dari analisis ini, perusahaan dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan bisnis dan memelihara lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Business Questions

Demografi Karyawan:

1. Berapa proporsi karyawan berdasarkan status perkawinan?
2. Bagaimana distribusi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan mereka?
3. Bagaimana proporsi karyawan berdasarkan frekuensi perjalanan dinas?
4. Bagaimana distribusi usia karyawan di perusahaan?
5. Bagaimana *attrition rate* berdasarkan jabatan pekerjaan?

Kinerja Karyawan:

1. Bagaimana *attrition rate* berdasarkan *overtime*?
2. Berapa jumlah karyawan yang merupakan pegawai loyal (bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun) dan memiliki job involvement yang tinggi?
3. Siapa saja karyawan yang direkomendasikan untuk mendapatkan promosi atau pensiun berdasarkan kriteria kinerja dan loyalitas mereka?
4. Siapa saja karyawan yang termasuk dalam kategori pegawai loyal dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi?

Kepuasaan Karyawan:

1. Bagaimana proporsi karyawan berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan, lingkungan, dan keseimbangan kerja-hidup?
2. Bagaimana distribusi karyawan berdasarkan *satisfaction* terhadap pekerjaan?
3. Bagaimana distribusi karyawan pada tingkat kepuasan terhadap pekerjaan berdasarkan *job role*?
4. Bagaimana distribusi karyawan berdasarkan *work life balance*?
5. Bagaimana distribusi overtime berdasarkan *job role*?

Threshold Metrics:

Demografi Karyawan:

1. Proporsi karyawan dengan pendidikan tingkat sarjana atau lebih tinggi: Minimal 70% dari total karyawan.
2. Persentase karyawan di setiap departemen yang memiliki pengalaman perjalanan dinas yang sering: Maksimal 20% dari total karyawan di setiap departemen.
3. Distribusi usia karyawan:
   * 20-30 tahun: Minimal 25%
   * 31-40 tahun: Minimal 30%
   * 41-50 tahun: Minimal 25%
   * > 50 tahun: Maksimal 20%

Kinerja Karyawan:

1. *Attrition rate* di setiap departemen: Maksimal 10% per tahun.
2. Persentase karyawan yang menerima promosi dalam setahun terakhir: Minimal 5% dari total karyawan.
3. Jumlah karyawan yang merupakan *loyal employee* (bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun) dan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi: Minimal 15% dari total karyawan.
4. Proporsi karyawan yang melakukan *overtime*: Maksimal 20% dari total karyawan.

Kepuasaan Karyawan:

1. Tingkat kepuasan rendah (*low satisfaction*) dalam aspek pekerjaan (*job*), lingkungan (*environment*), dan hubungan (*relationship*): Maksimal 15% untuk setiap aspek.
2. Tingkat kepuasan rendah (*low satisfaction*) dalam aspek *work life balance*: Maksimal 15% dari total karyawan.
3. Distribusi tingkat kepuasan karyawan berdasarkan jabatan pekerjaan:

* Manajer: Minimal 80% puas
* Supervisor: Minimal 75% puas
* Staff: Minimal 70% puas

1. Persentase karyawan yang merasa mendapatkan cukup dukungan dari manajemen: Minimal 80%.

Dengan mengembangkan threshold ini, manajemen dapat memiliki pandangan yang lebih komprehensif tentang kinerja dan kepuasan karyawan serta karakteristik demografis mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan dan mengambil tindakan yang tepat untuk memenuhi dan melebihi standar yang telah ditetapkan.