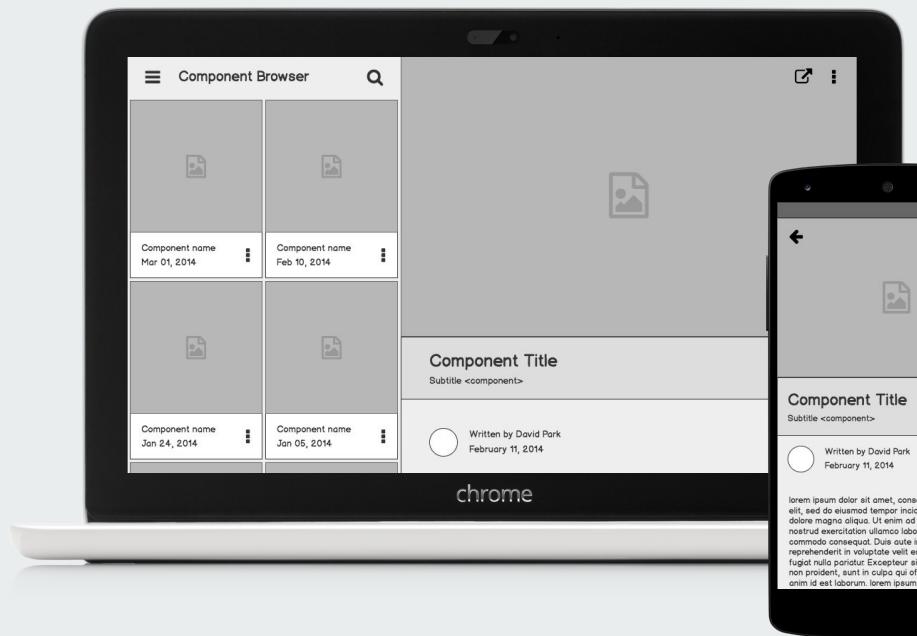


---

# Analisis Tren Attrition Karyawan dan Faktor Penyebabnya



By: Rifqi Nадир Aziz

A photograph showing a close-up of a person's hands. One hand holds a pen, and they are writing in a spiral-bound notebook. The other hand rests on the table. The background is slightly blurred, showing what appears to be a keyboard or a desk area.

## Problem statement

- Attrition perusahaan tinggi dan penyebabnya belum jelas.
- Pola attrition per jabatan, departemen, usia, dan masa kerja belum terpetakan.
- Kelompok karyawan dengan risiko resign belum teridentifikasi.
- Dampak faktor internal seperti gaji, lembur, dan kepuasan kerja masih belum diketahui.

# Background & Bussiness Context

## Kenapa penting untuk bisnis?

- Attrition tinggi menaikkan biaya rekrutmen dan pelatihan.
- Kehilangan karyawan berpengalaman menurunkan produktivitas.
- Pergantian karyawan mengganggu stabilitas operasional.
- Kualitas layanan menurun karena adaptasi karyawan baru.

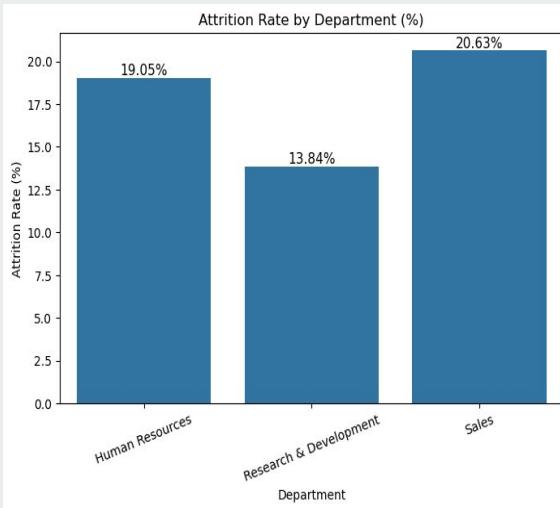
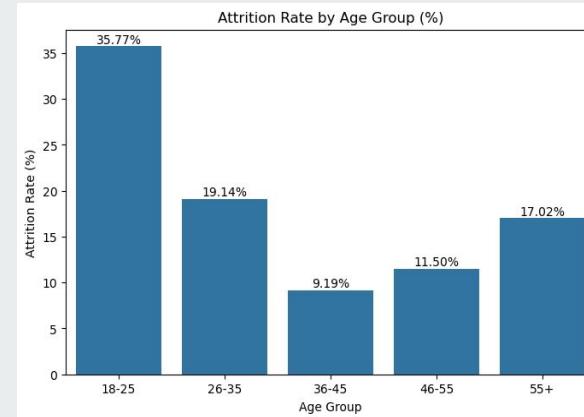
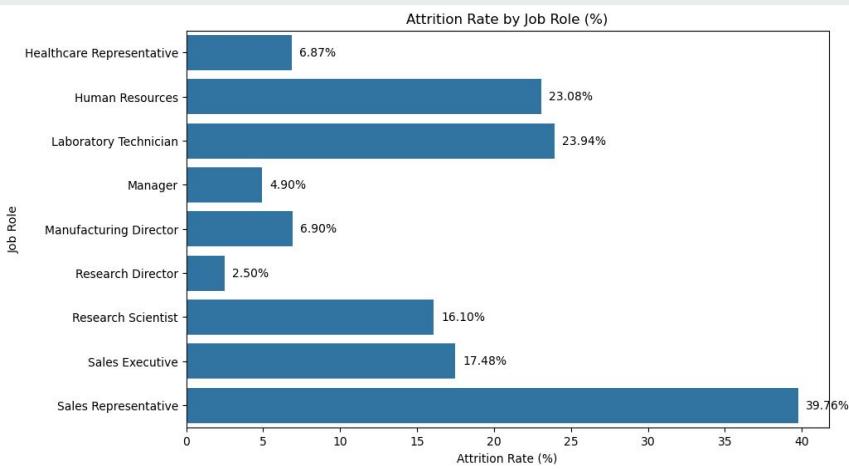
## Dampak pada revenue/operasi/customer:

- Biaya turnover bisa mencapai 30–200% dari gaji tahunan.
- Target departemen tertunda akibat kekurangan tenaga kompeten.
- Kinerja menurun berdampak pada kepuasan pelanggan.
- Beban kerja meningkat, memicu burnout dan attrition berulang.

---

# **1. Bagaimana pola Attrition Rate berdasarkan Department, Tenure, dan Age?**

Perbedaan beban kerja antar departemen serta faktor usia dan masa kerja membuat attrition bervariasi. Analisis ini membantu mengenali kelompok dengan risiko resign tertinggi.

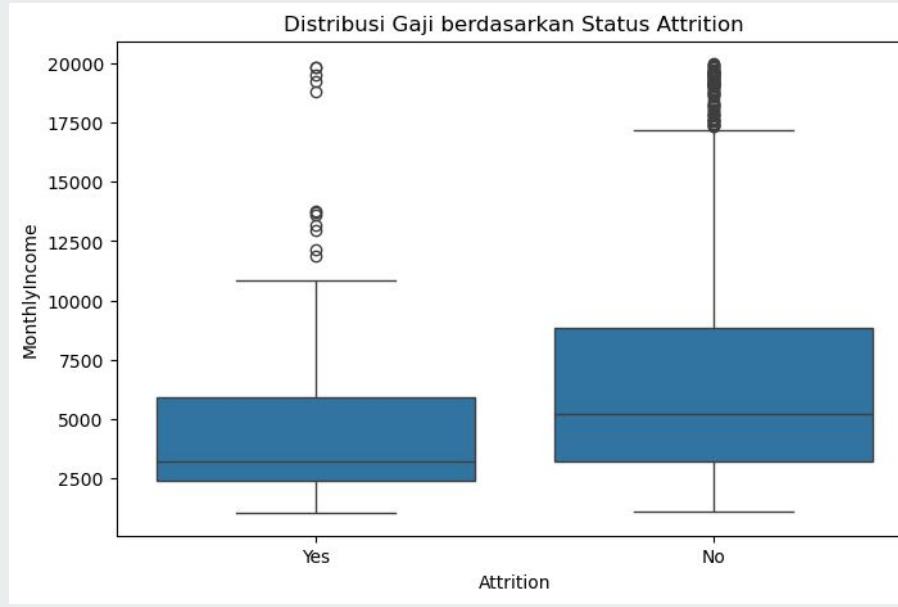


- Attrition tertinggi terjadi di Department Sales, khususnya Sales Representative (hampir 40%).
- Karyawan usia 18–25 tahun memiliki tingkat attrition paling tinggi, menunjukkan kerentanan pada fase awal karier.
- Usia 36–45 tahun menunjukkan attrition terendah, mencerminkan stabilitas karier.
- Secara umum, departemen dengan tekanan kerja tinggi dan karyawan usia muda lebih rentan keluar, sementara departemen teknis dan usia pertengahan lebih stabil.

---

## **2. Apakah gaji pegawai berpengaruh terhadap attrition rate?**

Gaji berpengaruh besar pada keputusan karyawan bertahan atau resign. Karyawan bergaji rendah cenderung lebih mudah mencari peluang lain. Analisis ini membantu melihat apakah gaji menjadi faktor utama attrition dan apakah struktur gaji perusahaan sudah adil dan kompetitif.



- Karyawan bergaji rendah memiliki tingkat attrition lebih tinggi.
- Gaji yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan.
- Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap attrition rate.

---

### **3. Bagaimana hubungan antara attrition dengan department, jobrole, overtime, education field, dan marital status?**

Faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, jumlah lembur, latar pendidikan, dan status pernikahan dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar. Misalnya job role tertentu lebih berat, lembur berlebihan menyebabkan lelah, atau pekerjaan tidak sesuai pendidikan membuat karyawan kurang nyaman. Dengan melihat hubungan ini, perusahaan bisa memahami penyebab attrition dari berbagai sisi pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

```
Department: p-value = 0.0045
-> Department berhubungan signifikan dengan attrition

JobRole: p-value = 0.0000
-> JobRole berhubungan signifikan dengan attrition

OverTime: p-value = 0.0000
-> OverTime berhubungan signifikan dengan attrition

EducationField: p-value = 0.0068
-> EducationField berhubungan signifikan dengan attrition

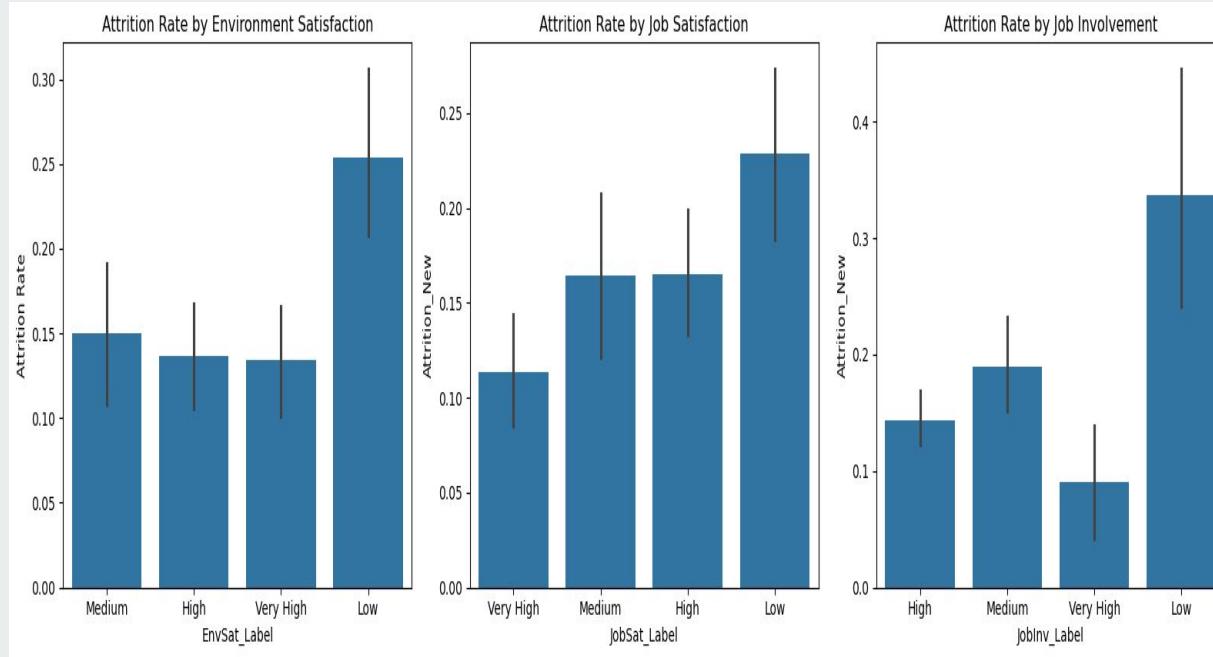
MaritalStatus: p-value = 0.0000
-> MaritalStatus berhubungan signifikan dengan attrition
```

- Attrition lebih tinggi terjadi pada karyawan dengan gaji rendah.
- Kompensasi yang lebih tinggi berkorelasi dengan retensi karyawan yang lebih baik.
- Gaji merupakan faktor penting yang memengaruhi attrition rate.

---

#### **4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja yang mencakup kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, dan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya terhadap kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan?**

Karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerja, tugas yang dikerjakan, atau tidak merasa terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih mudah resign. Tingkat kepuasan kerja ini sangat memengaruhi kenyamanan dan komitmen mereka. Analisis ini membantu perusahaan mengetahui aspek mana yang harus ditingkatkan agar karyawan lebih betah dan tidak mudah keluar.



- Environment Satisfaction, Job Satisfaction, dan Job Involvement berpengaruh kuat terhadap attrition.
- Kepuasan lingkungan dan pekerjaan yang rendah dikaitkan dengan tingkat keluar tertinggi.
- Job involvement menjadi faktor paling dominan; keterlibatan rendah memiliki risiko resign sangat tinggi.
- Semakin rendah kepuasan dan keterlibatan, semakin besar kemungkinan karyawan keluar.

---

# Conclusion

Attrition paling tinggi terjadi pada Department Sales, khususnya Sales Representative, serta pada karyawan usia muda (18–25 tahun) yang cenderung kurang stabil di awal karier. Karyawan dengan gaji rendah dan beban lembur tinggi juga lebih berisiko resign. Selain itu, kepuasan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terbukti sangat berpengaruh. Karyawan dengan tingkat kepuasan atau keterlibatan rendah memiliki peluang keluar jauh lebih besar.

---

# Recommendation and Action Plan

## 1. Fokus pada Sales & Role Berisiko Tinggi

- Optimalkan beban dan proses kerja Sales Representative
- Berikan coaching & dukungan khusus untuk posisi kritikal

## 2. Perkuat Retensi Karyawan Usia Muda

- Tingkatkan onboarding & mentorship
- Sediakan jalur pengembangan karier yang jelas

## 3. Tingkatkan Kompensasi Segmen Gaji Rendah

- Review & sesuaikan struktur gaji
- Pertimbangkan tunjangan tambahan

## 4. Kurangi Lembur & Perbaiki Work-Life Balance

- Distribusi kerja lebih merata
- Tambah tenaga bila diperlukan

## 5. Tingkatkan Kepuasan & Engagement Karyawan

- Survei kepuasan rutin & pelatihan manajer
- Implementasi program penghargaan karyawan

---

# Bussiness Impact

- Turnover berkurang 10–20% sehingga operasi lebih stabil.
- Efisiensi biaya rekrutmen dan training, mengurangi beban biaya tahunan.
- Produktivitas meningkat karena karyawan bertahan lebih lama.
- Sales lebih stabil, mengurangi hilangnya pendapatan akibat seringnya pergantian staf.

# THANK YOU

