

LAPORAN ANALISIS DASHBOARD HR ATTRITION (TINGKAT KELUAR-MASUK KARYAWAN)

1. Pendahuluan

Analisis ini dilakukan untuk memahami kondisi **attrition (tingkat keluar-masuk karyawan)** di perusahaan. Tingginya tingkat attrition dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, baik dari sisi biaya rekrutmen, pelatihan, maupun hilangnya pengetahuan institusional. Melalui dashboard HR Analytics, data mengenai jumlah karyawan, attrition rate, distribusi usia, gender, pendidikan, dan tingkat kepuasan kerja dianalisis untuk memberikan insight yang dapat membantu pengambilan keputusan strategis di bidang manajemen SDM.

2. Ringkasan Umum

- **Jumlah Karyawan:** 1.470 orang.
- **Jumlah Attrition:** 237 orang.
- **Attrition Rate:** 16,12%.
- **Karyawan Aktif:** 1.233 orang.
- **Rata-rata Usia:** 37 tahun.
- **Attrition Berdasarkan Gender:**
 - Laki-laki: 150 orang.
 - Perempuan: 87 orang.

Tingkat attrition sebesar 16,12% terbilang cukup tinggi untuk standar organisasi yang ingin menjaga stabilitas tenaga kerja. Angka ini menunjukkan bahwa hampir **1 dari 6 karyawan meninggalkan perusahaan dalam periode tertentu**.

3. Analisis Berdasarkan Departemen

Distribusi attrition per departemen menunjukkan:

- **Sales:** 56,12%
- **R&D:** 38,82%
- **HR:** 5,06%

Departemen **Sales** menjadi penyumbang terbesar attrition, lebih dari separuh total karyawan yang keluar berasal dari divisi ini. Tingginya tingkat turnover di Sales bisa berkaitan dengan **target kerja yang tinggi, tekanan kompetitif, serta tingkat kepuasan kerja yang rendah**.

4. Analisis Berdasarkan Pendidikan

Attrition menurut latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut:

- **Bachelor's Degree:** 99 karyawan keluar (tertinggi).
- **Master's Degree:** 58 karyawan.
- **Associate Degree:** 44 karyawan.
- **High School:** 31 karyawan.
- **Doctoral Degree:** 5 karyawan (terendah).

Data ini menunjukkan bahwa karyawan dengan **pendidikan S1** merupakan kelompok yang paling banyak keluar. Hal ini dapat disebabkan karena lulusan S1 memiliki **mobilitas tinggi di pasar kerja** serta lebih banyak peluang eksternal.

5. Analisis Usia

- Distribusi karyawan aktif paling banyak berada di **usia 28–38 tahun**, dengan puncak pada usia **34–36 tahun**.
- Tingkat attrition tertinggi terjadi pada kelompok **25–34 tahun (29,11%)**, diikuti **35–44 tahun (21,52%)**.
- Attrition menurun seiring bertambahnya usia; kelompok usia di atas 45 tahun relatif lebih stabil.

Hal ini menunjukkan bahwa **karyawan muda lebih rentan keluar**, kemungkinan karena mereka masih dalam tahap eksplorasi karir atau mengejar kompensasi yang lebih baik.

6. Analisis Gender

- Laki-laki: 150 attrition.
- Perempuan: 87 attrition.

Meski secara jumlah laki-laki lebih banyak yang keluar, distribusi ini bisa juga dipengaruhi oleh proporsi awal jumlah karyawan laki-laki yang lebih tinggi. Namun tetap perlu ditelusuri apakah ada faktor **perbedaan pengalaman kerja berdasarkan gender** yang memengaruhi tingkat turnover.

7. Analisis Job Satisfaction

Dari data tingkat kepuasan kerja, terlihat bahwa:

- **Sales Executive dan Laboratory Technician** memiliki banyak responden dengan kepuasan kerja rendah (rating 1–2).
- **Manager, Research Scientist, Healthcare Representative** menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih baik.
- Total karyawan yang memberi rating rendah (1 dan 2) cukup signifikan dibandingkan rating tinggi (3 dan 4).

Hal ini menunjukkan adanya **gap kepuasan kerja antar peran**, terutama di posisi Sales yang selaras dengan tingginya tingkat attrition.

8. Insight Strategis

Berdasarkan analisis di atas, terdapat beberapa temuan penting:

- a. **Departemen Sales** adalah sumber utama attrition. Perlu evaluasi serius terkait beban kerja, sistem insentif, serta peluang karir.
- b. **Karyawan usia 25–34 tahun** paling rentan keluar. Diperlukan program **retensi generasi muda**, seperti mentoring, pelatihan, dan career development.
- c. **Karyawan dengan pendidikan S1** memiliki tingkat keluar tertinggi, kemungkinan karena daya tarik pasar kerja eksternal. Perusahaan perlu menawarkan **nilai tambah non-finansial** seperti fleksibilitas, kesempatan belajar, atau keseimbangan kerja-hidup.
- d. **Job Satisfaction rendah** pada Sales Executive menjadi faktor risiko utama turnover. Diperlukan survei lebih mendalam untuk mengetahui akar masalah, baik terkait kompensasi, budaya kerja, maupun kepemimpinan.
- e. **Perbedaan gender** juga perlu ditelusuri lebih lanjut, meskipun attrition laki-laki lebih tinggi, ada potensi faktor spesifik yang memengaruhi perempuan untuk bertahan atau keluar.

9. Rekomendasi

A. Perbaikan Retensi di Sales

- Review skema insentif dan kompensasi.
- Menyediakan dukungan seperti pelatihan soft skill, coaching, dan pengelolaan stres.
- Menawarkan jenjang karir yang jelas.

B. Program Khusus untuk Karyawan Usia Muda

- Career path transparan.
- Program pengembangan keterampilan.
- Work-life balance yang lebih baik.

C. Strategi Engagement untuk Karyawan S1

- Program internal mobility (mutasi antar divisi).
- Pengembangan skill baru agar mereka merasa terus berkembang.

D. Peningkatan Kepuasan Kerja

- Lakukan employee satisfaction survey reguler.
- Tindaklanjuti hasil survey dengan action plan konkret.
- Tingkatkan komunikasi manajemen dan apresiasi karyawan.

Kesimpulan

Tingkat attrition perusahaan berada pada level **16,12%**, yang menandakan turnover cukup tinggi. **Sales** menjadi divisi dengan risiko tertinggi, terutama pada kelompok usia **25–34 tahun** dan karyawan dengan **pendidikan S1**. Rendahnya tingkat kepuasan kerja, khususnya di role Sales Executive, menjadi faktor penting yang perlu ditangani segera. Dengan strategi retensi yang lebih fokus pada **Sales, karyawan muda, serta pengembangan kepuasan kerja**, perusahaan dapat menurunkan attrition, mengurangi biaya rekrutmen, serta meningkatkan stabilitas dan produktivitas jangka panjang.