

ABSTRAK

Neta Romdoniati, 2019. Analisis Faktor-Faktor *Turnover Intention* Amil Pada LAZNAS Yatim Mandiri Bandung. Program Studi Ekonomi Syariah. Fakultas Agama Islam. Universitas Siliwangi.

LAZNAS Yatim Mandiri merupakan lembaga pengelolaan zakat yang sudah berdiri selama 25 tahun dan di Bandung sudah berdiri 5 tahun. LAZNAS Yatim Namun, sejalan dengan hal itu, para amil yang bekerja di LAZNAS Yatim Mandiri Bandung belum memadai dalam segi kualitas dan kuantitasnya dilihat dari jumlah amil yang memutuskan untuk *turnover* (pindah kerja), hal ini berakibat pada sistem operasional lembaga yang tidak stabil. Maka dari itu dibutuhkan adanya manajemen retensi yang optimal, terstruktur dan berkesinambungan sehingga faktor-faktor timbulnya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) dapat diminimalisir. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis faktor-faktor *turnover intention* amil pada LAZNAS Yatim Mandiri Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan bukti-bukti empiris mengenai analisis faktor-faktor *turnover intention* amil pada LAZNAS Yatim Mandiri Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan uji kredibilitas data triangulasi sumber dan triangulasi teknik, sehingga keabsahan dan relevansi data dapat diolah secara akurat yang selanjutnya data direduksi serta disajikan dalam bentuk uraian dan dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, LAZNAS Yatim Mandiri Bandung telah merealisasikan manajemen retensi dan telah melakukan upaya pencegahan *turnover* amil. pencegahan tersebut dilakukan dengan menganalisis faktor-faktor *turnover intention* amil, dan faktor yang dominan yaitu faktor gaji/tunjangan/insentif dan usia. Namun demikian, putusan amil untuk *turnover* dari LAZNAS Yatim Mandiri Bandung masih terus terjadi. Sehingga manajer harus lebih ekstra mengkaji dan menganalisis faktor-faktor timbulnya keinginan untuk pindah kerja. Hal ini sangat penting sekali dilakukan untuk mengurangi kerugian yang ditanggung oleh lembaga, lebih memaksimalkan kembali kinerja perusahaan dan memiliki karyawan (amil) yang loyal terhadap LAZNAS Yatim Mandiri Bandung.

Kata kunci : *Turnover intention*, Amil, Zakat.

ABSTRACT

Neta Romdoniati, 2019. Analysis of Turnover Intention Amil Factors at LAZNAS Yatim Mandiri Bandung. Islamic Economics Study Program. Faculty of Islamic Religion. Siliwangi University.

LAZNAS Yatim Mandiri Bandung is a zakat management institution that has been established for a long time, one of its branches located in Bandung. LAZNAS Yatim Mandiri Bandung is one of the non-profit oriented Islamic financial institutions in Bandung which is based on Islamic law. However, inline with that, the amil who work at the LAZNAS Yatim Mandiri are inadequate in terms of quality and quantity seen from the number of amil who decide to turnover (changing job) and viewed from their educational background, it affects in the operational system of the unstable institution. Therefore it is necessary to have an optimal, structured and sustainable retention management so that the factors arising from the desire to change jobs (turnover intention) can be minimized. Based on the background above, the formulation of problem in this study is how the analysis of amil turnover intention factors at the LAZNAS Yatim Mandiri Bandung. This study aims to find out and obtain empirical evidence regarding the analysis of amil turnover intention factors at the LAZNAS Yatim Mandiri Bandung.

The research method used in this study is a qualitative descriptive method with a credibility test of source triangulation data and technical triangulation, so that the validity and relevance of the data can be processed accurately and then the data is reduced and presented in the form of a description and a conclusion can be drawn.

Based on the results of research and analysis carried out, LAZNAS Yatim Mandiri Bandung has realized retention management and has made efforts to prevent amil turnover and maximize the existing potential of the amil by providing employee guidance (amil) every day as well as spiritual guidances, making efforts to approach employees events such as taddabur nature and join sports. However, the amil ruling for turnover from LAZNAS Yatim Mandiri Bandung still continues. So that managers have to be more extra reviewing and analyzing the factors and arise from the desire to change jobs. This is very important to do to reduce the losses borne by the institution, to maximize the performance of the company and to have employees (amil) who are loyal to the LAZNAS Yatim Mandiri Bandung.

Keywords : Turnover Intention, Amil, Zakat.