

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi Syariah, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang dan Capem Pariaman, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Artinya, semakin baik penguasaan dan penerapan prinsip syariah oleh karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk bertahan di perusahaan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir yang ada belum sepenuhnya mendorong karyawan untuk bertahan, bahkan berpotensi menurunkan retensi apabila tidak dikelola dengan baik.
3. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti menjadi faktor penting yang membuat karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan.
4. Kompetensi Syariah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penerapan prinsip syariah memang penting, namun belum

menjadi faktor utama yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Peluang peningkatan jenjang karir mampu memberikan motivasi dan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani.
6. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Tingginya kepuasan kerja berperan besar dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
8. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi Syariah terhadap Retensi Karyawan. Artinya, Kompetensi Syariah tidak secara tidak langsung memengaruhi retensi melalui kepuasan kerja.
9. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. Peluang karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong retensi karyawan.
10. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan. Work Life Balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga memperkuat niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

B. Implikasi Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori terkait manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah, khususnya dalam memahami pengaruh kompetensi syariah, pengembangan karir, dan work life balance terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi syariah dan work life balance berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada retensi karyawan. Temuan ini juga menambah bukti empiris bahwa pengembangan karir, meskipun secara umum diasumsikan berdampak positif, dapat memberikan pengaruh negatif terhadap retensi apabila tidak dikelola secara adil dan transparan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan akademik untuk pengembangan model retensi karyawan di lembaga keuangan syariah.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen Bank Nagari Syariah dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Peningkatan kompetensi syariah melalui pelatihan berkelanjutan dapat memperkuat profesionalisme karyawan, sedangkan penerapan kebijakan work life balance yang konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, hasil negatif pengaruh pengembangan karir terhadap retensi menjadi peringatan bagi manajemen untuk meninjau

kembali sistem promosi dan jenjang karir agar lebih transparan, adil, dan sesuai ekspektasi karyawan. Implementasi temuan ini diharapkan dapat membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaiknya sekaligus meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

C. Saran

1. Bagi Bank Nagri Syariah

Manajemen diharapkan terus meningkatkan kompetensi syariah karyawan melalui pelatihan rutin, sertifikasi, dan pendampingan agar pemahaman prinsip syariah tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga terimplementasi dalam pelayanan sehari-hari. Pada aspek pengembangan karir, jalur karir yang jelas, adil, dan transparan perlu diterapkan agar tidak menimbulkan persepsi negatif yang justru menurunkan retensi. Work Life Balance juga harus tetap dijaga melalui kebijakan kerja yang fleksibel, program kesehatan mental, dan kegiatan kebersamaan di luar pekerjaan untuk menjaga kepuasan kerja. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperkuat kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang suportif, penghargaan terhadap kinerja, dan komunikasi dua arah yang efektif, sehingga retensi karyawan dapat terjaga.

2. Bagi Peneli selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Selain itu Penelitian juga dapat memperluas objek dan lokasi agar hasilnya lebih generalisasi, misalnya

dengan membandingkan beberapa bank syariah di wilayah berbeda atau sektor industri yang serupa.



DAFTAR PUSTAKA

- Affino. "UUS Bank Nagari Raih 'The Best Performance Sharia Banking Bussiness Unit' - ANTARA Sumbar." *ANTARASUMBAR*, 2024.
- Akob, M. "Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Perbankan Syariah Di Indonesia)." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 1, no. 1 (2018): 80–101.
- Alhmoud, Ayman, and Husam Rjoub. "Total Rewards and Employee Retention in a Middle Eastern Context." *SAGE Open* 9, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.1177/2158244019840118>.
- Amiruddin. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Amiruddin." *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting Volume* 2, no. 1 (2024): 1215–24.
- Anggraini, Sarfilianty, Gundur Leo, and Andhatu Achsa. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KK Trisakti Jakarta." *Visionist* 12, no. 1 (2023): 43. <https://doi.org/10.36448/jmv.v12i2.3211>.
- Anggraini, Vivi Setiya, and Tedy Ardiansyah. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KNA Oleh : Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Terbuka ABSTRAK Profesional Setiap Karyawan . Karyawan Seharusnya Lebih Senang Dengan Pekerjaan Mereka Dan Dengan Me" 4, no. 1 (2023): 86–94.
- Asari, A F. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2001 (2022): 843–52.
- Ayu, Ayu, and Hikmah Hikmah. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia." *Jurnal Bina Manajemen* 13, no. 2 (2024): 120–33. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.548>.
- Bahrin, Khairul, and Muhamat Yusuf. "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber)." (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 3, no. 2 (2022): 260–71. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>.
- Chang, Yu Chia, Te Feng Yeh, I. Ju Lai, and Cheng Chia Yang. "Job Competency and Intention to Stay among Nursing Assistants: The Mediating Effects of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 12 (2021). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126436>.
- Çobanoğlu, Fatma, Özen Yıldırım, Sevda Seven Şarkaya, and Gülsüm Sertel. "The

- Mediating Effect of Work-Life Balance in the Relationship Between Job Stress and Career Satisfaction.” *European Journal of Educational Management* volume-6-2023, no. volume-6-issue-2-june-2023-6 (2023): 83–99. <https://doi.org/10.12973/eujem.6.2.83>.
- Dewi, Sinthia, I Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 8, no. 2 (2020): 1–8.
- Dunan, □ Hendri, and Bryan Nicholas Halim. “YUME : Journal of Management Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Gaji Terhadap Retensi Karyawan Pada CV. Serba Plastik Bandar Lampung” 8, no. 1 (2025): 624–32.
- Edy, Daniel, Susanto Kamaludin, Effed Darti, Hadi Rini, and Indriani Rina. “Analisis Penggunaan Mobile Banking Oleh Generasi X Di Indonesia” 7 (2024): 1–15.
- Endarwita, Endarwita, and Rini Herlina. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 4, no. 2 (2019): 116–25. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>.
- EngageRocket. “Indonesia HR Business Landscape 2022.” *Www.Engagerocket.Co.Id*, 2022.
- . “Meningkatkan Retensi Karyawan Di Tengah Fenomena Global The Great Resignation.” *Www.Engagerocket.Co.Id*, 2022.
- Febrian, Windi Octaviana, Muhamad Azis Firdaus, and Asti Marlina. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 1 (2020): 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>.
- Gemvi Novran D. Bili, Aleksius Bili, Marlina Mawo Wudi, and Elvivardi Marningsi Malo. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan.” *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik* 2, no. 3 (2024): 231–37. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i3.350>.
- Hair, Joseph F, Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. “When to Use and How to Report the Result of PLS-SEM.” *European Business Review* 31, no. 1 (2019): 2–24. <https://doi.org/doi:10.1108/eb-11-2018-0203>.
- Hanifa, Muhammad, Bambang Widagdo, and Aniek Rumijati. “The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Human Resource Management Practices and Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 15, no. 1 (2024): 32–56. <https://doi.org/10.18196/mb.v15i1.19059>.
- Hartono, J and Abdilah W, *Partial Least Square – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2015)., n.d.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, Jufrizen, and Salman Farisi. “Work-Life Balance

- Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work Engagement.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 26, no. 1 (2025): 38–56. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis38-56><http://dx.doi.org/10.30596/jimb.v26i1.23601>.
- Hendra N Tawas, Fikri Djafar Fadude, and Jane Grace Poluan. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>.
- Hendrayanti, Silvia, and Laksmi Larassati. “The Influence Of Compensation, Career Development, And Job Satisfaction On Employee Retention.” *Management Analysis Journal* 13, no. 4 (2024): 477–86.
- Hindardjo, Anton, Muhammad Fikri Pratama, and Juhary Ali. “Analysis of the Influence of Competence and Work Culture on Employee Performance with Moderation of Exit Intentions: A Case Study at Bank Syariah Indonesia.” *International Journal of Management Science and Application* 1, no. 1 (2022): 1–17. <https://doi.org/10.58291/ijmsa.v1i1.21>.
- Hulu, Fatolosa, Yamolala Zega, Meiman Hidayat Waruwu, Marliza Oktapiani, and Pretty Failasufa Aziza. “Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Edunomika* 8, no. 2 (2024): 1–10.
- Hulu, Fitolosa, Yamolala Zega, Meiman Hidayat Waruwu, Marliza Oktapiani, and Pretty Failasufa Aziza. “Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Edunomika* 8, no. 2 (2024): 1–10.
- Imam Ghozali and Hengki Latan. *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip, 2015.
- Khalid, Komal, and Samina Nawab. “Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation.” *SAGE Open* 8, no. 4 (2018). <https://doi.org/10.1177/2158244018810067>.
- Kuancintami, Angelyn, and Andreas Heryjanto. “Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention.” *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 4, no. 11 (2023): 1099–1113. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>.
- Kurdi, Barween Al, Muhammad Alshurideh, and Tayseer Al afaishat. “Employee Retention and Organizational Performance: Evidence from Banking Industry.” *Management Science Letters* 10, no. 16 (2020): 3981–90. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.011>.
- Latifah, Luluk, and Iskandar Ritonga. “Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Daya.” *Journal Of Islamic Economics and Banking* 2 (2020): 63–

80.

Lisdayanti. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.” *Jurnal MAKER* 1, no. 1 (2015): 30–38.

Lismana, Irvan, and Uus Mohammad Darul Fadli. “Analisis Strategi Pengembangan Karir Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan CV. Cipta Grafika.” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 1, no. 2 (2024): 55–62.

Maretta, Gabriella, Frederik G Worang, and Lucky Dotulong. “Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Di Manado.” *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 528–37.

Mas, Galang Aji, and Ratnawili. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Selamat Grup Bengkulu).” *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)* 6, no. 1 (2018): 217–28.

———. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Selamat Grup Bengkulu).” *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)* 6, no. 1 (2018): 217–28. <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/7297/4529>.

Maulidar, Ayu. “Pengaruh Kompetensi Syariah Dan Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh.” UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2021.

Memon, Aftab Hameed, and Ismail Abdul Rahman. “SEM-PLS Analysis of Inhibiting Factors of Cost Performance for Large Construction Projects in Malaysia: Perspective of Clients and Consultants.” *The Scientific World Journal* 2014 (2014). <https://doi.org/10.1155/2014/165158>.

Muarifah, A M, H Prabowo, and ... “... Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Laksana Bus” *Innovative: Journal Of ...* 4 (2024): 772–87.

Muhaimin, Muhammad Iqbal, Rizky Fauzan, and Pramana Saputra. “Jurnal Penelitian Nusantara Pengaruh Reward Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di Coffee Shop Pontianak Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara” 1 (2025): 169–81.

Muharsyah, Shofyan, and Luis Marnisah. “The Influence Of Compensation , Career Development , And Work Environment On Employee Retention At PT Altrak 1978 Pengaruh Kompensasi , Pengembangan Karir , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 6, no. 2 (2025): 1083–92.

Muslimah. “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel

- Intervening (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Pekalongan),” no. 8.5.2017 (2022): 2003–5.
- Nasution, Muhamad Tedeyy, and Nasution. Salman. “Keywords : Talent Management , Employee Retention , BTN KC Syariah .” *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)* 2, no. 4 (2022): 597–607.
- Nia Tri Agustina, Hendry Cahyono. “PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI SYARIAH DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG SIDOARJO.” *Jurnal Ekonomika Dan BisnisIslam* 3 (2020): 1–12.
- Ninsih, Devina. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Dipt Artha Devata Utama” 4, no. 1 (2024): 155–64.
- Nurmalitasari, Safira. “PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, WORK BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI(Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 10, no. 3 (2021): 1–15.
- Nurmalitasari, Safira, and Andriyani. “KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 10, no. 3 (2021): 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Pittino, Daniel, Francesca Visintin, Tamara Lenger, and Dietmar Sternad. “Are High Performance Work Practices Really Necessary in Family SMEs? An Analysis of the Impact on Employee Retention.” *Journal of Family Business Strategy* 7, no. 2 (2016): 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2016.04.002>.
- Prasetya, Dimas Bagus, and Mirzam Arqy Ahmadi. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Umkm Di Grobogan.” *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi* 13, no. 11 (2025): 41–50. <https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365>.
- Prasetyono, Agus, Dewi Indriasih, and Ahmad Hanfan. “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal).” *Journal Information System & Business Management* 1 (2023): 1–13.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, and Aprina Wardani. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, no. 2 (2018): 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>.
- Pujiati, Devi. “PENGARUHWORk FROM HOME DANWORK LIFE-

BALANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI PEMODERASI PADA WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA TBK SAAT PANDEMI COVID-19.” *Jurnal Maneksi* 12, no. 1 (2023): 16–21.

Puspanegara, Aditiya, Audrey Chatalia Azzahra, and Andi Sutandi. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.” *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal* 15, no. 01 (2024): 277–83. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>.

Rahadi, Dedi Rianto. “Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023.” *CV. Lentera Ilmu Madani*, no. Juli (2023): 146.

Rahmat, A. Syech, Ilham Tahier, and Duriani Duriani. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (Pamtl) Kabupaten Luwu.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 7, no. 3 (2024): 726–38. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.895>.

Ramsito. “KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI PADA PERBANKAN SYARIAH.” *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics* 2, no. 01 (2024): 1–11. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v2i01.72>.

Rizky, M, Zuhri M. Nawawi, and Nurul Inayah. “Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid – 19 Di Bank Muamalat KCU Medan Baru.” *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal* 3, no. 2 (2024): 779–94. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i2.201>.

Rulianti, Erina, and Giri Nurpibadi. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jesya* 6, no. 1 (2023): 849–58. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>.

Ryan Alfandi, Hilma Harmen. “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), JOB SATISFACTION, DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PALMANCO INTI SAWIT MEDAN.” *Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9, no. 204 (2024): 2965–77.

Saifudin, Saifudin, and Dyah Kusumawati. “Peran Organizational Psychology Dalam Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Syariah.” *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology* 2, no. 2 (2020): 290–310. <https://doi.org/10.18326/ijip.v2i2.290-310>.

Sarwono, Jonathan. “Mengenal PLS-SEM,” 2012, 3–15.

Setyanoor, Erwan. “Dinamika Digitalisasi Perbank.” *Jurnal Al-Ujrah* 01, no. 02 (2023): 21–30.

Sheraz, Faisal. “Employee ’ s Retention and Job Satisfaction : Mediating Role of Career Development Programs Employee ’ s Retention and Job Satisfaction :

Mediating Role of Career Development Programs Keywords : Career Development Programs , Employee Retention , Job,” no. June 2021 (2024).

SIHOTANG, ARGA CHRISTIAN. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8, no. 3 (2020): 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>.

Sinulingga, Rosalina Theresia, and Ika Korika Swasti. “The Influence of Work-Life Balance and Career Development on Job Satisfaction of Employees of Pt Charoen Pokphand Indonesia Sepanjang Plant.” *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)* 7, no. 3 (2024): 6550–61.

Sismawati, Wiwik, and Eisha Lataruva. “KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 9, no. 3 (2020): 1–11.

Siswandono, A, D Soelistya, T C Wijayanti, and ... “The Role of Job Satisfaction as a Mediation on Manager Performance: Influenced by Competence and Intelligence.” ... *Research and Critics* ..., 2022, 27291–308. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/6774>.

Siswanto, Siswanto, Masyhuri Masyhuri, Ikhsan Maksum, and Isnani Murdiansyah. “The Role of Job Satisfaction as a Mediating Variable on Leadership Styles to Employee Performance.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 16, no. 1 (2020): 54–65. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4796>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. 23rd ed. Bandung: alfabeta, 2016.

Sugiyono, Djoko. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung, 2010.

Suhendar, Asep Dadan. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya).” *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2021): 182–93.

Sulindra, Azzahra Nasyatra, Dewi Kurniawati, and Indra Ade Irawan. “ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR AREA SAHARJO – JAKARTA SELATAN” 5, no. 1 (2025): 57–71.

Suryawan, Ian Nurpatria, and Andia Salsabilla. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 1 (2022): 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.

Susilawati, Made. “Analisis Pengaruh Praktek Work Life Balance, Kepuasan Kerja,

- Dan Tingkat Stres Terhadap Retensi Karyawan Di Industri Perbankan Di Indonesia.” *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting* 6, no. 1 (2024): 189–99. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.10984>.
- Sutoro, Moh. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta.” *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 2 (2020): 102. <https://doi.org/10.31000/jmb.v9i2.2043>.
- Syal, Adrian, Titik Rosnani, Ilzar Daud, Maria Christiana, Iman Kalis, and M Irfani Hendri. “The Influence of Reward, Work-Life Balance on Employee Retention: The Mediating Effect of Job Satisfaction Generation Z Employees in West Kalimantan.” *Journal of Management Science (JMAS)* 7, no. 1 (2024): 270–79. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS.
- Tammi, Hayyi Itqi, Deden Mulyana, and Ade Komaludin. “Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Pada Startup Unicorn Di Jabodetabek: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.” *Jurnal Bisnis Manajemen* 2, no. 2 (2024): 629–47.
- Titin Herawaty, Mety, Iwan Asmadi, Eneng Iviq Hairo Rahayu, and Zahra Zahra. “Impact of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Stress Levels on Employee Retention in Banking Sector Companies.” *International Journal of Business, Law, and Education* 5, no. 2 (2024): 2405–17. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.875>.
- Tjandra Tirtono, Lita Apriani Rustian, and Citha Bella Rawani. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)* 8, no. 2 (2023): 21–28. <https://doi.org/10.54066/jbe.v8i2.286>.
- Ula, Ilma Iftahul, Ika Rahma Susilawati, and Selly Dian Widyasari. “Hubungan Antara Career Capital Dan WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN DI PT. PETROKIMIAGRESIK.” *Psikoislamika* 2, no. 1 (2015): 13–22.
- Wenno, Maryo Wildo. “Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN PERSERO Area Ambon.” *Jurnal Maneksi* 7, no. 1 (2018): 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>.
- Widiani, Elisabeth Putri Surya, and Fuad Mas’ud. “Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel).” *Diponegoro Journal of Management* 12, no. 4 (2023): 1–13.
- Wirawan, Sarah Ancella Rudfika, and Sukmarani. “Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales.” *Manasa* 12, no. 1 (2023): 76–87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>.
- Wulandari, Oriza Triani. “Pengaruh Kompetensi , Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja.” *Wasathiyah : Jurnal Studi Keislaman* 4, no. 1 (2023): 91–104.

- Wulandari, Oriza Triani, Novi Mubyarto, and Bahrul Ma'ani. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pada Bank Syariah Indonesia Area Jambi." *Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022): 30. <https://doi.org/10.30821/se.v8i1.11029>.
- Yuniasih, Yuyun. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kota Tasikmalaya)." *Banku: Jurnal Perbankan Dan Keuangan* 3, no. 2 (2022): 84–91. <https://doi.org/10.37058/banku.v3i2.5824>.
- Zakiyah, Amany. "Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan Kota Malang." *E-Jurnal Riset Manajemen* 13, no. 01 (2024): 627–38.

