

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan.¹ Peran mereka sangat vital dalam menjalankan operasional, memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, serta menjadi penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Terutama pada industri jasa seperti perbankan, kualitas dan loyalitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan pasar. Sehingga organisasi yang tidak berhasil mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi kehilangan kemampuan mereka untuk tetap kompetitif.² Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berusaha menjaga karyawan yang berkinerja baik untuk suatu organisasi.

Fenomena retensi karyawan menjadi isu strategis yang semakin kompleks dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pasca pandemi COVID-19.³ Laporan EngageRocket (2022) mencatat bahwa Indonesia mulai mengalami The Great Attraction, yaitu peningkatan mobilitas kerja karena karyawan tertarik pada tawaran kerja yang lebih menarik dari perusahaan lain, berbeda dengan fenomena The Great Resignation yang banyak terjadi di

¹ Barween Al Kurdi, 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>.

² Daniel Pittino et al., "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>.

³ EngageRocket, "Meningkatkan Retensi Karyawan Di Tengah Fenomena Global The Great Resignation," *Www.Engagerocket.Co.Id*, 2022.

negara-negara Barat.⁴ Tren pengunduran diri juga meningkat pasca momen tertentu seperti setelah Lebaran, ketika banyak karyawan memilih resign setelah menerima THR untuk mengejar peluang baru yang lebih menjanjikan.⁵ Sementara itu, laporan ID HR Business Landscape 2022 menunjukkan bahwa retensi karyawan masih menjadi tantangan utama bagi perusahaan, selain isu manajemen perubahan dan pengembangan kepemimpinan.⁶ Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan dituntut untuk mampu memahami kebutuhan karyawan serta menciptakan strategi retensi yang berkelanjutan demi menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi.⁷

Upaya yang diadopsi oleh suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang produktif dan diinginkan untuk mencapai tujuan bisnis suatu organisasi ini disebut retensi karyawan. Kurangnya retensi karyawan mengakibatkan tingginya tingkat turnover karyawan. Dalam industri jasa Turnover karyawan tersebut akan berdampak pada menurunnya loyalitas pelanggan, kehilangan keahlian, meningkatnya biaya Perusahaan yaitu untuk perekrutan, administrasi dan pelatihan, serta berdampak pada terganggunya aktivitas sehari-hari perusahaan.⁸

Dalam era persaingan global yang semakin ketat dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tingginya tingkat perputaran karyawan menjadi

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ EngageRocket, "Indonesia HR Business Landscape 2022," *Www.Engagerocket.Co.Id*, 2022.

⁷ Ibid.

⁸ Komal Khalid and Samina Nawab, "Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation," *SAGE Open* 8, no. 4 (2018), <https://doi.org/10.1177/2158244018810067>.

permasalahan yang signifikan bagi banyak organisasi. Seiring dengan semakin banyaknya perusahaan yang menawarkan sistem penghargaan dan peluang pengembangan karier yang lebih baik, organisasi lainnya perlu merancang strategi retensi yang efektif dan berkelanjutan. Agar mampu bersaing dan memastikan keberlangsungan serta pertumbuhan bisnis, strategi retensi yang diterapkan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja, mendorong kinerja optimal karyawan, serta mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja.⁹

Dalam konteks perbankan syariah, retensi karyawan bukan hanya persoalan mempertahankan tenaga kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan upaya menjaga keberlangsungan budaya kerja yang sesuai dengan prinsip syariah serta memastikan kualitas layanan yang konsisten kepada nasabah¹⁰. Ada banyak faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, namun ada 3 faktor yang dipandang sebagai elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor perbankan syariah yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai operasional yang khas. Faktor-faktor tersebut meliputi keahlian dalam syariah, pertumbuhan karir, serta keseimbangan antara urusan profesional dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Salah satu aspek utama yang menjadi sorotan adalah kompetensi syariah. Pada lingkungan bank syariah, kompetensi ini tidak hanya merujuk pada pemahaman teknis mengenai produk-produk perbankan syariah, seperti akad,

⁹ Ayman Alhmoud 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>.

¹⁰ Safira Nurmalitasari, "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.

instrumen keuangan syariah, dan sistem pembiayaan tanpa riba, tetapi juga melibatkan dimensi etis dan spiritual yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari¹¹. Seorang pegawai di bank syariah diharapkan tidak hanya memenuhi tanggung jawabnya dengan profesionalisme, tetapi juga dapat menyerap nilai-nilai Islam seperti integritas, keadilan, dan tanggung jawab dalam setiap kegiatan pekerjaannya. Hal ini menjadi pondasi penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap integritas operasional bank syariah, yang pada akhirnya turut memengaruhi citra dan keberlanjutan institusi¹².

Selain kompetensi syariah, aspek pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam upaya mempertahankan karyawan di lingkungan perbankan syariah. Program pengembangan karir yang dirancang secara terencana dan berkesinambungan tidak hanya memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitas mereka, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang telah mereka berikan¹³. Ketika institusi menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan, karyawan akan merasa bahwa keberadaan mereka dihargai dan masa depan mereka diperhatikan oleh organisasi. Perasaan dihargai ini dapat

¹¹ Fikri Djafar Fadude Hendra N Tawas 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>.

¹² Hendry Cahyono Nia Tri Agustina, "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.

¹³ Yuyun Yuniasih, "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>.

menumbuhkan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk tetap bertahan dan terus memberikan kinerja terbaik¹⁴.

Jika pengembangan karir tidak dikelola dengan baik, karyawan bisa merasa stagnan, tidak berkembang, atau bahkan merasa tidak diakui oleh organisasi. Di sini, hal ini dapat merangsang keinginan untuk menemukan kesempatan yang lebih baik di lokasi lain, yang pada akhirnya menyebabkan peningkatan angka pergantian karyawan¹⁵. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga seperti Bank Syariah untuk menjadikan inisiatif pengembangan karir sebagai komponen kunci dalam rencana pengelolaan sumber daya manusia, agar dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong perkembangan individu sekaligus mempertahankan stabilitas organisasi.

Sementara itu, faktor *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu tantangan yang semakin penting dalam lingkungan kerja masa kini, khususnya di industri perbankan syariah. Beban kerja yang berat, tekanan dari target, dan jam kerja yang sibuk dapat mengakibatkan ketidakharmonisan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi karyawan¹⁶. Jika tidak ditangani dengan tepat, situasi ini bisa mengakibatkan sejumlah efek buruk seperti tekanan

¹⁴ Moh Sutoro, "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>.

¹⁵ Aditiya Puspanegara, 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>.

¹⁶ 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.

psikologis yang berkepanjangan, kehabisan energi mental dan fisik, masalah kesehatan, serta penurunan semangat dan efisiensi dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memperbesar risiko turnover karena karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk menjalani kehidupan pribadi yang seimbang dan berkualitas¹⁷.

Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya *work-life balance* cenderung memiliki pegawai yang lebih bahagia, setia, dan efisien. Keseimbangan ini tidak hanya berperan dalam pemeliharaan kesehatan serta kebahagiaan individu, namun juga membangun lingkungan kerja yang menyenangkan dan seimbang¹⁸.

Selain itu, kepuasan dalam pekerjaan memiliki peranan penting dalam menghubungkan dampak faktor-faktor yang mempengaruhi keberlangsungan karyawan. Kepuasan dalam pekerjaan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, serta terpenuhi kebutuhan saat melaksanakan tugas sehari-hari. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi, antusiasme kerja yang berkelanjutan, serta keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi yang mereka gabungi. Dalam jangka panjang, ini dapat menciptakan suasana kerja yang stabil, harmonis, dan produktif¹⁹.

¹⁷ Amany Zakiyah, "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.

¹⁸ devi Pujiati, "Pengaruhwork From Home Danwork Life-Balance Terhadap Work Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Pemoderasi Padawork Engagement Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk Saat Pandemi Covid-19," *Jurnal Maneksi* 12, no. 1 (2023): 16–21.

¹⁹ Wiwik Sismawati 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.

Bank Nagari melalui Unit Usaha Syariah (UUS) mendapatkan anugerah The Best Performance Sharia Banking Business Unit dan diakui sebagai Best of the Best di antara semua UUS di Indonesia dalam kegiatan Infobank Sharia Award 2024 yang diinformasikan oleh ANTARA Sumbar. Penghargaan ini menunjukkan bahwa institusi tersebut berhasil mempertahankan kinerja keuangan yang sangat baik melalui indikator seperti likuiditas, efisiensi, pertumbuhan aset, pembiayaan, dan kontribusi terhadap perusahaan induk.²⁰ Pencapaian tersebut tentu tidak terlepas dari peran strategis sumber daya manusia di dalamnya, khususnya karyawan yang loyal, kompeten, dan memiliki kepuasan kerja tinggi. Stabilitas dan kualitas kinerja suatu institusi syariah pada akhirnya sangat bergantung pada bagaimana manajemen mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkinerja baik, dan memastikan mereka merasa dihargai serta memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Bank Syariah Nagari Cabang Padang adalah salah satu institusi keuangan syariah yang terkemuka di Sumatera Barat. Bank ini memiliki peranan yang penting dalam memperkuat pertumbuhan ekonomi wilayah yang berlandaskan pada prinsip syariah. Dalam menghadapi dinamika industri perbankan yang semakin kompleks, terutama di tengah arus globalisasi dan digitalisasi, bank ini terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya²¹. Salah satu tindakan yang dilakukan adalah dengan memperkuat keterampilan sumber daya

²⁰ Affino, "UUS Bank Nagari Raih 'The Best Performance Sharia Banking Bussiness Unit' - ANTARA Sumbar," Antarasumbar, 2024.

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

manusia, mengingat bahwa SDM adalah aset krusial yang mempengaruhi kesuksesan organisasi dalam waktu yang panjang. Pengembangan kemampuan teknis dan pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah menjadi kunci untuk menciptakan pelayanan yang profesional dan sesuai dengan nilai-nilai Islam²².

Retensi telah menjadi topik yang diteliti dalam berbagai kajian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Asna et al, yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap retensi karyawan. Di sisi lain, pengembangan karir tidak terlihat memberikan dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap retensi karyawan.²³ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Elisabet dan Fuad pada tahun 2023, mendapatkan hasil menunjukan Work-life Balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Supportive environment tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan²⁴. Studi yang dilakukan oleh Achmad

²² 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>.

²³ A M Muarifah, 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.

²⁴ Elisabeth Putri Surya Widiani and Fuad Mas'ud, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada

menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja serta kepuasan para karyawan.²⁵ Dalam studi yang dilaksanakan oleh Maulidar ditemukan bahwa kompetensi syariah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi syariah yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasakan keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.²⁶

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, penggunaan kompetensi syariah sebagai variabel penelitian relatif masih jarang ditemukan. Padahal, perbankan syariah memiliki karakteristik khusus dibandingkan objek lainnya karena dalam pelaksanaannya menggunakan prinsip-prinsip syariah. Peningkatan kompetensi syariah karyawan diyakini dapat memperkuat pemahaman dan pengamalan nilai-nilai syariah dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya menciptakan keterikatan nilai antara karyawan dan organisasi. Hal ini dapat memperkuat komitmen, kebahagiaan dalam bekerja, serta semangat karyawan untuk tetap bertahan dalam waktu yang lama. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji peran kompetensi syariah terhadap retensi

Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel),” *Diponegoro Journal of Management* 12, no. 4 (2023): 1–13.

²⁵ A F Asari, “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.

²⁶ Ayu Maulidar, “Pengaruh Kompetensi Syariah Dan Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh” (UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2021).

karyawan sebagai upaya mengisi kekosongan kajian yang masih terbatas dalam literatur terkait manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah.

Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dalam bentuk tugas akhir dengan judul, **“PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA” (Studi Kasus Bank Nagari Syariah Padang Dan Bank Nagari Syariah Capem Pariaman).**

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap fokus dan tidak meluas dari topik yang diinginkan, penulis menetapkan batasan masalah yang jelas. Penelitian ini difokuskan hanya mencakup karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang dan Bank Nagari Capem Pariaman yang telah bekerja minimal satu tahun, memiliki jenjang karir, dan terlibat dalam program pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. Posisi seperti teller dan customer service tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini karena tidak memiliki jalur pengembangan karir yang sesuai. Dengan adanya batasan ini, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak dari kompetensi syariah, pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap retensi karyawan, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi di sektor perbankan syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, maka permasalahan tersebut menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi syariah terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi syariah terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman?
6. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman?
8. Bagaimana pengaruh kompetensi syariah terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang yang dimediasi kepuasan kerja dan bank nagari syariah capem Pariaman?

9. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang yang dimediasi kepuasan kerja dan bank nagari syariah capem Pariaman?
10. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang yang dimediasi kepuasan kerja dan bank nagari syariah capem Pariaman?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi syariah terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life balance* terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi syariah terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman
6. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang dan bank nagari syariah capem Pariaman
8. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi syariah terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang yang dimediasi kepuasan kerja dan bank nagari syariah capem Pariaman
9. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang yang dimediasi kepuasan kerja dan bank nagari syariah capem Pariaman
10. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life balance* terhadap retensi karyawan Bank Nagari Syariah Padang yang dimediasi kepuasan kerja dan bank nagari syariah capem Pariaman

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Bank Nagari Syariah Padang

Sebagai sumber informasi dan pedoman yang diharapkan untuk dapat digunakan instansi bank syariah sebagai bahan saran dan evaluasi dalam mempertahankan karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan wawasan peneliti mengenai kompetensi syariah, pengembangan karir, *work-life balance* terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi atau pemikiran untuk pihak yang berkepentingan khususnya mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan dalam bentuk kerangka teori untuk studi serupa dan menjadi panduan dalam mempertahankan karyawan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan yang terdiri dari landasan teori yang menjelaskan uraian-uraian dari teori kompetensi syariah, pengembangan karir, *work-life balance*, retensi karyawan dan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Mencakup jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, pengumpulan data penelitian, dan Teknik analisis data penelitian.