

Transforming Human Capital: The Role of Organizational Culture in Talent Development

1Eka Gustinasari, 2Reza Hardian Pratama.

Email : 1ekagustinasari13@gmail.com, 2rezahardianpratama@malahayati.ac.id

1Universitas Dharma Wacana, 2Universitas Malahayati.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran budaya organisasi dalam transformasi modal manusia serta dampaknya terhadap pengembangan talenta di Bank Mega Syariah. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, transformasi modal manusia menjadi kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan unggul. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat memberikan fondasi yang kokoh bagi pengembangan talenta, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Melalui pendekatan kuantitatif, dengan metode pengambilan sampel Purposive sampling dengan sampel 100 person data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi transformasi modal manusia dan pengembangan talenta. Selain itu, transformasi modal manusia juga terbukti memiliki peran penting sebagai mediator antara budaya organisasi dan pengembangan talenta. Hubungan ini berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi. Bank Mega Syariah disarankan untuk terus memperkuat nilai-nilai organisasi, menginvestasikan sumber daya dalam transformasi modal manusia, dan mengembangkan strategi pengelolaan talenta yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Transformasi Modal Manusia, Pengembangan Talenta, Kinerja Organisasi.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Perbankan syariah, sebagai bagian integral dari sistem keuangan global, menghadapi tantangan besar dalam mengelola modal manusia (human capital) yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis tetapi juga pemahaman mendalam terhadap prinsip-prinsip syariah. Di Bank Mega Syariah, pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan berbasis nilai syariah menjadi kunci untuk mencapai keberlanjutan dan daya saing di pasar. Transformasi modal manusia yang berfokus pada pengembangan talenta yang tepat akan menjadi pembeda utama dalam mencapai kinerja yang optimal. (Abrar dan Andri 2024), (Agustriyana, Marianti, dan Deti, 2023.), (Fauzi, Rony, dan Sadikin 2023). Oleh karena itu, penting untuk menilai bagaimana budaya organisasi (organizational culture) di Bank Mega Syariah dapat berperan dalam mendukung transformasi modal manusia menjadi talenta yang berdaya saing. Modal manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi, termasuk bank syariah. Kualitas SDM yang dimiliki oleh Bank Mega Syariah akan sangat berpengaruh pada kinerja keseluruhan organisasi. Namun, modal manusia yang berkualitas tidak dapat berkembang begitu saja tanpa adanya strategi pengembangan yang tepat. Di sinilah pentingnya peran budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang di dalam organisasi. Menurut Schein (2010), "organizational culture is a powerful driver of behavior, and it plays a crucial role in shaping the capacity for talent development within the organization" (Schein, 2010.). Dengan kata lain, budaya

organisasi yang mendukung kolaborasi, pembelajaran, dan pengembangan diri dapat mempercepat transformasi modal manusia menjadi talenta yang unggul. Studi oleh Collins dan Porras (1994) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendalam dan konsisten dengan nilai-nilai inti dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan talenta. Mereka berpendapat, "strong organizational cultures help organizations to develop human capital that is aligned with the organizational goals and values, thus contributing to sustained success" (Collins & Porras, 1994,). Dalam konteks Bank Mega Syariah, hal ini berarti bahwa budaya yang mencerminkan prinsip-prinsip syariah, seperti integritas, keadilan, dan transparansi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan talenta yang berkualitas. (Nurchayyo, Ali, dan Widagdo, 2023.), (Pomaranik dan Kludacz-Alessandri 2023), (Puspita dan Japesa 2024), (Rijal dan Rijal 2023)

Dalam dunia yang semakin kompleks, Bank Mega Syariah juga harus mengelola perubahan yang terjadi baik di dalam organisasi maupun di pasar global. Pengembangan talenta yang efektif bukan hanya sekedar peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim. Selain itu, organisasi juga harus memastikan bahwa karyawan yang berkembang memiliki pemahaman yang mendalam tentang operasional berbasis syariah yang menjadi landasan dalam menjalankan kegiatan perbankan. Oleh karena itu, hubungan antara modal manusia, budaya organisasi, dan pengembangan talenta sangat penting dalam membentuk karyawan yang tidak hanya terampil tetapi juga selaras dengan visi dan misi Bank Mega Syariah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lichtenstein et al. (2017), "organizational culture that fosters openness, trust, and continuous learning is critical to enhancing human capital and transforming it into a competitive advantage" (Lichtenstein et al., 2017,). Ini sejalan dengan tujuan Bank Mega Syariah yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi bagi karyawannya, melalui budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai syariah. (Shavkun dan Dybchinska 2022), (Ishiqah Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf 2022). Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana peran budaya organisasi di Bank Mega Syariah dapat mendukung transformasi modal manusia menjadi talenta yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan talenta dapat diterapkan dalam konteks perbankan syariah untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

HIPOTESIS :

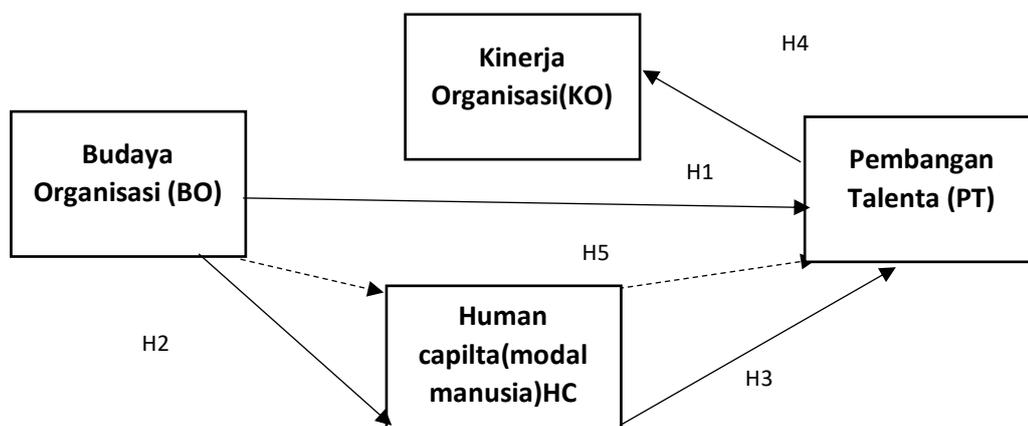
H1: Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi pengembangan talenta di Bank Mega Syariah.

H2: Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi transformasi modal manusia di Bank Mega Syariah.

H3: Transformasi modal manusia secara signifikan memengaruhi pengembangan talenta di Bank Mega Syariah.

H4: Pengembangan talenta secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi di Bank Mega Syariah.

H5: Transformasi modal manusia memediasi hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan talenta di Bank Mega Syariah.



Gambar 1 kerangka Pemikir

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mega Syariah Lampung dalam penelitian ini variabel independennya ialah Budaya Organisasi, dan Human Capital sebagai Variabel bebas dan Mediasi, serta variabel terikatnya ialah Pengembangan talenta dan Kinerja Organisasi. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta menggunakan Skala Likert untuk mengukur, Pengaruh dan Persepsi seseorang atau sekelompok terhadap Fenomena yang terjadi. (Sugiyono, 2016) Penentuan Sampel dilakukan menggunakan Purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel untuk menentukan karena pertimbangan. Jadi sampel tidak diambil secara acak melainkan ditentukan oleh peneliti, sampel ada sebagian dari populasi (Sugiyono 2017), Menurut Rumus Slovin $n = \frac{100.109}{1+100.109(e)^2} = 99.9/100$. Metode yang digunakan dalam analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equations Model) -Partial Least Square Menurut Noor (2014), SEM merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik deskriptif dan Partial Least Square SEM, yaitu analisis yang digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi teori-teori yang ada. Metode Deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran yang lengkap atau tepat mengenai tujuan penelitian. Dalam hal ini digunakan Skala Likert 5. Analisis data menggunakan SEM Partial Least Square Penelitian digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada, atau pengukuran model (Outer Model) meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan realibilitas. Analisis Model Structural (Inner Model) serta pembahasan uji Hipotesis. Pengolahan data menggunakan model Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan aplikasi Smart PLS v.3.2.9.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Peneliti akan menggunakan tehnik analisis deskriptif untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik responden. Analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana dan dipahami dengan baik. Pembahasan karakteristik responden seperti : Jenis Kelamin, Usia. pada penelitian ini terdapat beberapa :

Tabel 1. Analisis Deskriptif Pada Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	45	45.50%
Wanita	55	54.50%
Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	6	5.90%
25-30 Tahun	12	11.90%
30-35 Tahun	32	31.70%
35-40 Tahun	26	25.70%
40 Tahun Ke Atas	24	24.80%
Ijazah Terakhir	Frekuensi	Persentase
Strata 2	28	27.70%
SMA/D3/D4	31	30.70%
Strata 1	39	39.60%
Strata 3	2	2%
Pendapatan	Frekuensi	Persentase
Rp.2.000.000-Rp.3.500.000	55	54.50%
Rp.3.500.000-Rp.5.000.000	30	29.70%
Rp.5.000.000-Rp.10.000.000	7	6.90%
Rp.10.000.000 ke atas	9	8.90%

Sumber : Data diolah, 2024

Peneliti akan menggunakan teknik analisis deskriptif untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik responden. Analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana ciri-ciri data yang berasal dari suatu objek penelitian dapat digambarkan dan dipahami dengan baik. Pembahasan karakteristik responden dalam penelitian ini akan menampilkan beberapa aspek dari responden seperti jenis kelamin, usia, masa kerja. Data deskriptif jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu karakteristik responden berdasarkan

jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 55 dengan 54.50%, dan berjenis kelamin Pria 45 dengan 45.50%, Usia yang paling banyak yaitu 30-35 Tahun dengan persentase 31.70%, Ijazah Terakhir yang paling banyak yaitu Strata 1 dengan 39 dengan 39,6%, dan disusul dengan Starata 2 dan paling sedikit yakni Strata 3, dengan serta tingkat pendapatan yang paling tinggi yakni Rp 2.000.000- Rp.3.500.000 dalam penelitian ini ialah 55 dengan persentase 54.50%.

Penelitian ini melakukan Uji validitas dan Uji Realibilitas untuk menguji kelayakan dari uji dari kuisiner yang telah disebar, berikut uji validitas dan realibilitas.

Tabel 2 Uji Validitas dan Realibilitas

Item	Outer Loading	Average variance Extrac(AVE)	Construc Reability	Keterangan
BO5	0.512	0.705	0.564	Valid dan Reliabel
BO8	0.931			Valid dan Reliabel
HC1	0.682	0.912	0.566	Valid dan Reliabel
HC2	0.778			Valid dan Reliabel
HC3	0.798			Valid dan Reliabel
HC4	0.72			Valid dan Reliabel
HC5	0.845			Valid dan Reliabel
HC6	0.726			Valid dan Reliabel
HC7	0.788			Valid dan Reliabel
HC8	0.662			Valid dan Reliabel
KO1	0.743	0.918	0.618	Valid dan Reliabel
KO2	0.685			Valid dan Reliabel
KO3	0.789			Valid dan Reliabel
KO4	0.88			Valid dan Reliabel
KO5	0.848			Valid dan Reliabel
KO6	0.829			Valid dan Reliabel
KO7	0.706			Valid dan Reliabel

Item	Outer Loading	Average variance Extrac(AVE)	Construc Reability	Keterangan
PT1	0.75	0.901	0.603	Valid dan Reliabel
PT2	0.796			Valid dan Reliabel
PT3	0.772			Valid dan Reliabel
PT4	0.776			Valid dan Reliabel
PT5	0.716			Valid dan Reliabel
PT6	0.843			Valid dan Reliabel

Sumber : Smart PLS.3.0 2024

Untuk menguji model penelitian yang diusulkan menggunakan software Smart PLS, penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis kovarians. Validitas dan reliabilitas model penelitian dinilai melalui faktor pemuatan, yang nilainya harus lebih besar dari 0,5, rata-rata variance Extraction (AVE), yang nilainya harus lebih besar dari 0,5, Cronbach alpha, dan reliabilitas komposit. Semua nilai memenuhi standar nilai yang disarankan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2 nilai prediksi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 3 dibawah ini dapat di lihat R-Square untuk variabel.

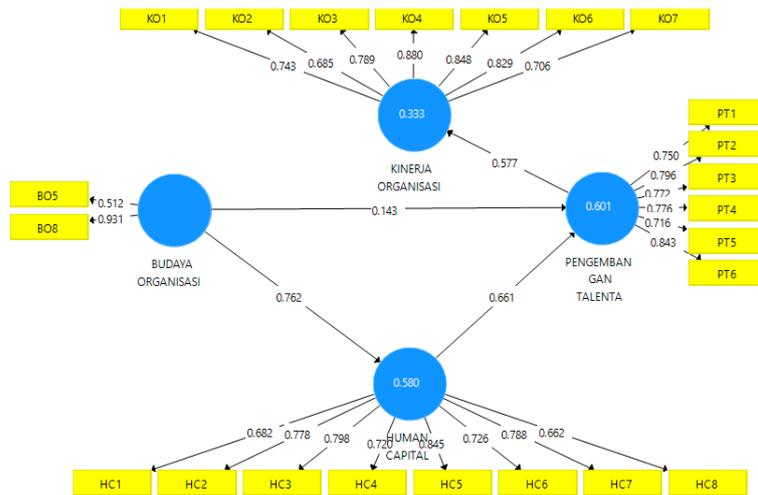
Tabel 3 R Square dan R Square Adjusted

Keterangan	R Square	R Square Adjusted
HUMAN CAPITAL_	0.580	0.576
KINERJA ORGANISASI	0.533	0.726
PENGEMBANGAN TALENTA	0.601	0.593

Sumber : Smart PLS.3.0 2024

Dapat dilihat dari tabel di atas nilai R-Square loyalitas konsumen dan kepuasan konsumen, mampu menjelaskan variabel konstruk.

Setelah menganalisis model pengukuran, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model struktural. Penelitian ini menggunakan Koefisien Jalur sebagai model penelitiannya dalam rentang yang dapat diterima. Demikian pula, indeks Uji Efek Tidak Langsung Spesifik menyiratkan kesesuaian yang dapat diterima. keenam jalur yang diprediksi itu signifikan. Oleh karena itu, H1, H2, H3,H4,H5. semuanya didukung dalam penelitian ini.



Gambar 2 Structural Equations Model

Uji analisis jalur yaitu mengukur variabel independent terhadap variabel dependent, Dijelaskan bahwa uji mediasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dan eksogen ditinjau dari kekuatan dan arah hubungannya.

Tabel 4 Path Analisis dan Uji Mediasi

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BUDAYA ORGANISASI -> HUMAN CAPITAL_	0.762	0.765	0.049	15.482	0.000
BUDAYA ORGANISASI -> PENGEMBANGAN TALENTA	0.643	0.613	0.41	13.282	0.000
HUMAN CAPITAL_ -> PENGEMBANGAN TALENTA	0.661	0.678	0.093	7.073	0.000
PENGEMBANGAN TALENTA -> KINERJA ORGANISASI	0.577	0.593	0.074	7.745	0.000
BUDAYA ORGANISASI -> HUMAN CAPITAL_ -> PENGEMBANGAN TALENTA -> KINERJA ORGANISASI	0.29	0.308	0.063	4.639	0.000

Sumber : Smart PLS.3.0 2024

Pembahasan

H1: Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi pengembangan talenta di Bank Mega Syariah.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan talenta di Bank Mega Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin meningkat pula pengembangan talenta karyawan. Budaya

kerja yang mendukung seperti kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap karyawan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi karyawan. perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan teknis dan soft skill karyawan, tetapi juga membangun loyalitas, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam penguatan budaya organisasi merupakan strategi penting untuk pengembangan talenta dan keberlanjutan perusahaan. (Abrar dan Andri 2024), (Agustriyana, Marianti, dan Deti, 2023.), (Fauzi, Rony, dan Sadikin 2023),(Kurniawan dkk. 2024)

H2: Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi transformasi modal manusia di Bank Mega Syariah.

budaya organisasi secara signifikan memengaruhi transformasi modal manusia. Artinya, budaya organisasi yang kuat, seperti kepemimpinan yang efektif, nilai-nilai bersama, dan komunikasi yang terbuka, dapat memperkuat kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sumber daya manusia. Transformasi modal manusia yang dimaksud mencakup peningkatan kapasitas karyawan untuk mendukung tujuan organisasi. Transformasi modal manusia dalam hal ini mencakup upaya perusahaan untuk meningkatkan kapasitas karyawan agar lebih adaptif terhadap perubahan, menguasai keterampilan baru, dan menghadapi tantangan dengan pendekatan yang inovatif. Dengan budaya organisasi yang kuat, transformasi ini terjadi secara terintegrasi, di mana karyawan tidak hanya berkembang secara individu tetapi juga memberikan dampak positif pada produktivitas dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang berkomitmen membangun budaya kerja yang positif akan lebih mudah mencapai keberhasilan dalam mengelola dan mengoptimalkan modal manusia sebagai aset strategis perusahaan. (Nurchayyo, Ali, dan Widagdo, 2023.), (Pomaranik dan Kludacz-Alessandri 2023),(Puspita dan Japesa 2024), (Rijal dan Rijal 2023), (Kurniawan dkk., 2024)

H3: Transformasi modal manusia secara signifikan memengaruhi pengembangan talenta di Bank Mega Syariah.

Transformasi modal manusia berkontribusi secara positif terhadap pengembangan talenta. Transformasi modal manusia yang berhasil, seperti peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, mendorong pengembangan potensi talenta. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten. investasi dalam transformasi modal manusia adalah langkah strategis yang tidak hanya memperkuat kualitas talenta, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan

pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. (Shavkun dan Dybchinska 2022),(Ishiqah Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf 2022)

H4: Pengembangan talenta secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi di Bank Mega Syariah.

Hasil pengembangan talenta memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki talenta dan kemampuan yang berkembang cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Pengembangan talenta di sini dapat mencakup program pelatihan, mentoring, serta pembekalan keterampilan teknis dan kepemimpinan. Pengembangan talenta karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan pembekalan keterampilan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan inovasi, tetapi juga memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang mampu memenuhi tuntutan bisnis yang terus berubah. Hal ini pada akhirnya membantu organisasi mencapai target dan menciptakan nilai jangka panjang. (Pomaranik dan Kludacz-Alessandri 2023),(Puspita dan Japesa 2024), (Rijal dan Rijal 2023), (Pratama dan Khotimah 2024).

H5: Transformasi modal manusia memediasi hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan talenta di Bank Mega Syariah.

Transformasi modal manusia memainkan peran sebagai mediator yang signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan talenta. Artinya, budaya organisasi yang positif akan meningkatkan transformasi modal manusia, yang pada akhirnya mendorong pengembangan talenta. Dengan kata lain, efek budaya organisasi terhadap pengembangan talenta menjadi lebih kuat ketika organisasi fokus pada transformasi modal manusia. Transformasi modal manusia memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan talenta. Organisasi yang ingin mencapai pengembangan talenta secara optimal perlu fokus pada membangun budaya kerja yang positif dan secara bersamaan berinvestasi pada program-program transformasi modal manusia. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga menciptakan talenta yang mampu mendukung daya saing dan keberlanjutan perusahaan. (Abrar dan Andri 2024), (Agustriyana, Marianti, dan Deti, 2023.). (Pratama dkk. 2024),(Pratama dkk., 2024.)

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan talenta dan transformasi modal manusia di Bank Mega Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik, seperti nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan kepemimpinan yang efektif, dapat mendukung pengembangan kemampuan karyawan secara optimal.
2. Transformasi modal manusia secara signifikan memengaruhi pengembangan talenta. Transformasi ini melibatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya mendukung pengembangan potensi talenta di Bank Mega Syariah.
3. Pengembangan talenta secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi. Talenta yang berkembang dengan baik mendorong karyawan menjadi lebih produktif, inovatif, dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif.
4. Transformasi modal manusia memainkan peran sebagai mediator antara budaya organisasi dan pengembangan talenta. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan transformasi modal manusia, yang pada akhirnya memperkuat pengembangan talenta di Bank Mega Syariah.

Saran

1. Perkuat Budaya Organisasi: Bank Mega Syariah perlu memperkuat nilai-nilai organisasi, seperti kolaborasi, inovasi, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, forum diskusi internal, dan penghargaan atas kontribusi karyawan.
2. Fokus pada Transformasi Modal Manusia: Investasi dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas. Bank dapat menyediakan program pelatihan teknis, pendidikan lanjutan, sertifikasi profesional, serta mentoring untuk mendukung transformasi modal manusia.
3. Optimalkan Pengembangan Talenta: Program pengembangan talenta harus diarahkan untuk menggali potensi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Talent pool internal dapat dibentuk untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan dan inovasi di masa depan.
4. Evaluasi dan Monitoring: Secara berkala, lakukan evaluasi efektivitas program budaya organisasi, transformasi modal manusia, dan pengembangan talenta. Gunakan hasil evaluasi untuk menyempurnakan program yang ada agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan zaman.
5. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan: Selain pengembangan kompetensi, Bank Mega Syariah dapat mempertimbangkan program yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas kesehatan, fleksibilitas kerja, dan penghargaan yang kompetitif, untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.
- 6.

Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu terlaksananya penelitian ini. Terima kasih kepada Bank Mega Syariah atas kerja sama dan partisipasinya dalam menyediakan data serta informasi yang relevan. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, sehingga penelitian ini

dapat terselesaikan dengan baik. Kami juga berterima kasih kepada rekan-rekan dan pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan dukungan sepanjang proses penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif, baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi.

Referensi

- Abrar, Maulana, dan Seno Andri. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru." *eCo-Buss* 7 (2): 807–17. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1329>.
- Agustriyana, Darwis, Maria Merry Marianti, dan Regina Deti. t.t. "SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW, MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT)." *Talent Management*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Collins, J., & Porras, J. I. (1994). *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. HarperBusiness.
- Fauzi, Maulidza Nur, Zahara Tussoleha Rony, dan Abdurrahman Sadikin. 2023. "ORGANIZATIONAL CULTURE TRANSFORMATION THROUGH BUSINESS SUCCESS-ORIENTED HR MANAGEMENT PRACTICES" 12 (03).
- Ishiqah Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi." *Jurnal Administrasi Publik* 18 (1): 143–54. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>.
- Kurniawan, Taufik, Nindya Kartika Kusmayati, Yuli Kurniwati, dan Iwang Suwangsih. 2024. "Analisa Implementasi Budaya Organisasi Guna Menciptakan Perkembangan Perusahaan" 17 (02).
- Kurniawan, Harits, Reza Hardian Pratama, Sastya Putri, Denny Kurniawan, dan Ilham Setyo. t.t. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Yosomulyo Metro Lampung."
- Lichtenstein, S., Choi, H., & Silverman, L. (2017). Organizational culture and human capital development: A strategic framework for growth. *International Journal of Business and Management Studies*, 10(2), 75-82.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurchahyo, Satria Avianda, Ahmad Ali, dan Teguh Harso Widagdo. t.t. "Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Karir Dengan Praktek Capacity Building Pada Lingkup Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang."
- Pratama, Reza Hardian, dan Ayyumi Khusnul Khotimah. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia." *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture* 2 (2). <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>.
- Pratama, Reza Hardian, Ayyumi Khusnul Khotimah, Lestari Wuryanti, dan Ayu Nursari. 2024. "Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

melalui Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung” 8.

- Pratama, Reza Hardian, Mohammad Athian Manan, Muhammad Irfan Pratama, Hiro Sejati, dan Ayyumi Khusnul Khotimah. t.t. “THE INFLUENCES OF BRAND IMAGE, MEDIA SOSIAL AND WEBSITE ON STUDENTS’ DECISIONS TO CHOSE MALAHAYATI UNIVERSITY.”
- Pomaranik, Wioletta, dan Magdalena Kludacz-Alessandri. 2023. “Talent Management and Job Satisfaction of Medical Personnel in Polish Healthcare Entities.” *Frontiers in Psychology* 14 (Juli):1146073. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146073>.
- Puspita, Mugi, dan Rian Japesa. 2024. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Human Capital Strategy pada Start up Sektor Bisnis Education Technology di Indonesia” 23 (1).
- Rijal, Rheet, dan Chandra Prasad Rijal. 2023. “Impact of Talent Management on Organizational Performance in Nepalese Non-Government Organizations.” *KMC Journal* 5 (2): 178–93. <https://doi.org/10.3126/kmcj.v5i2.58237>.
- Shavkun, Iryna, dan Yana Dybchinska. 2022. “Human Capital Development: Organizational Culture Context.” *Management and Entrepreneurship: Trends of Development* 3 (21): 34–44. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2022-3/21-04>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.