

Pengaruh Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan

Yolanda Meyni Regina Wardhani¹, A. Zuliansyah², Raizky Rienaldy Pramasha³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

E-mail: yolandaameyni@gmail.com

Article History:

Received: 15 Juni 2026

Revised: 21 Juni 2026

Accepted: 25 Juni 2026

Keywords: *Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, Work Environment, Kinerja Karyawan, Perspektif Islam*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, dan Work Environment terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Lampung Bukit Randu, dengan penekanan pada perspektif Islam. Hotel ini dipilih karena menerapkan sistem manajemen SDM modern, kepemimpinan berbasis pelayanan, dan lingkungan kerja profesional yang mendukung aktivitas operasional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif hotel yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 39 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk skala Likert yang mengukur variabel Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, Work Environment, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap kinerja karyawan, sekaligus mengaitkan praktik manajerial dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan ihsan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana strategi manajemen SDM, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dianalisis dalam konteks profesional serta nilai-nilai Islam sebagai dasar bagi penelitian lebih lanjut setelah data diolah.*

PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Indonesia berkembang pesat dalam dua dekade terakhir seiring meningkatnya mobilitas masyarakat, pariwisata, dan ekspansi bisnis. Data Kementerian Pariwisata menunjukkan bahwa jumlah hotel berbintang terus bertambah, sejalan dengan kebutuhan akomodasi profesional dan berstandar internasional (Sunaryono et al., 2024.). Persaingan antarhotel kini tidak hanya berdasarkan fasilitas, tetapi juga kualitas pelayanan, efektivitas manajemen, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan bisnis. Pertumbuhan ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar hotel tetap kompetitif (Syamsuri &

Nallas, 2025).

Hotel di Indonesia perlu strategi manajemen SDM yang efektif karena SDM menentukan kualitas layanan. Strategi ini meliputi perencanaan tenaga kerja, pelatihan, manajemen kinerja, dan sistem penghargaan, serta kepemimpinan berbasis pelayanan (*servant leadership*) untuk membangun hubungan positif dengan karyawan (Sistiana, 2025). Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis juga penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Dari perspektif Islam, penerapan ketiga aspek ini sejalan dengan nilai amanah, ihsan, tanggung jawab, dan keadilan, sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga membawa keberkahan. Hotel Holiday Inn Bandar Lampung dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan hotel berbintang empat yang dituntut untuk mempertahankan standar pelayanan yang tinggi, profesionalisme sumber daya manusia, serta kualitas pengalaman tamu di tengah persaingan industri perhotelan. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan Human Resource Management Strategy, penerapan *servant leadership*, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor yang sangat penting dalam mendukung kualitas layanan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Hotel Holiday Inn Bandar Lampung merupakan objek yang relevan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini penting untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung (Sari et al., 2025).

Industri perhotelan di Bandar Lampung berkembang pesat seiring pertumbuhan pariwisata, bisnis, dan mobilitas masyarakat. Kota ini menjadi pintu gerbang wisata ke destinasi unggulan seperti Pulau Pahawang, Pulau Tegal, Teluk Kiluan, dan kawasan pesisir lainnya, sehingga permintaan akomodasi meningkat (Adji, 2022). Kehadiran hotel berbintang dan jaringan internasional mendorong peningkatan kualitas layanan, profesionalisme karyawan, dan efektivitas manajemen agar tetap kompetitif di pasar yang ketat (Adji, 2022).

Perkembangan industri perhotelan yang semakin kompetitif menuntut Hotel Holiday Inn Bandar Lampung menerapkan strategi manajemen SDM yang sistematis, kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), dan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan ini mendorong karyawan bekerja produktif, profesional, dan berintegritas, sejalan dengan nilai Islam seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab (Suliaty et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa praktik HRM yang baik, kepemimpinan suportif, dan lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak langsung pada kualitas layanan tamu. Penerapan ketiga aspek ini tidak hanya meningkatkan profesionalisme tetapi juga membawa keberkahan bagi organisasi (Ishak et al., 2025).

Kinerja pelayanan menentukan kepuasan tamu, citra hotel, dan keberlanjutan bisnis. Strategi SDM, kepemimpinan seperti *servant leadership*, dan lingkungan kerja yang kondusif penting untuk menciptakan karyawan produktif, berkomitmen, dan profesional. Dari perspektif Islam, kinerja pelayanan mencerminkan nilai amanah dan ihsan (Manoppo et al., 2025).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh strategi SDM, *servant leadership*, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini saling terkait dan penting untuk mendorong profesionalisme, motivasi, dan loyalitas, sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan optimal (Khristian, 2025). Di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung, penerapan ketiga aspek ini sejalan dengan nilai Islam seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan kualitas layanan dan daya saing hotel.

Dalam perspektif Islam, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari pencapaian tugas atau target, tetapi juga oleh niat, kejujuran, amanah, etika, dan tanggung jawab moral serta spiritual (Akbarona et al., 2026). Oleh karena itu, pengelolaan SDM profesional di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung perlu dipadukan dengan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*)

dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan bekerja dengan integritas dan nilai Islami seperti amanah, ihsan, dan tanggung jawab, menjadikan pekerjaan sebagai ibadah dan kontribusi sosial (AisyahTri Suci, 2025).

Dalam Islam, pengelolaan SDM, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan adil, jujur, dan bertanggung jawab. Strategi HRM yang baik sejalan dengan prinsip syariah karena menekankan pengembangan karyawan, hak yang layak, dan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan semua pihak. Servant leadership mencerminkan nilai kepemimpinan Islam, di mana pemimpin melayani, membimbing, rendah hati, dan mengutamakan kesejahteraan bawahan (Khristian, n.d.). Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendukung kinerja optimal. Ketiga aspek ini, bila dijalankan dengan amanah dan ihsan, membentuk kinerja karyawan yang profesional, unggul, dan bernilai ibadah, sesuai QS. At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

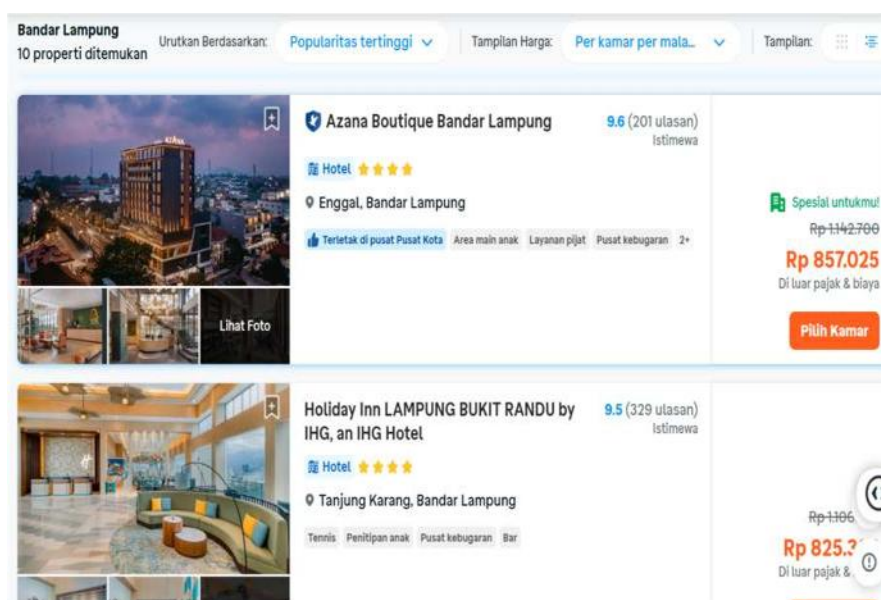
Berdasarkan ayat tersebut, setiap pekerjaan, termasuk aktivitas profesional di industri perhotelan seperti di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung, harus dijalankan dengan amanah, tanggung jawab, dan kesungguhan, karena setiap usaha manusia disaksikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh penerapan strategi HRM yang adil dan efektif, servant leadership yang menekankan pelayanan dan kepedulian pemimpin, serta lingkungan kerja yang kondusif (Lase & Zebua, 2026). Ketiga aspek ini membantu karyawan bekerja secara profesional, optimal, dan sesuai prinsip Islam, menjadikan pekerjaan sebagai ibadah dan kontribusi bagi kemaslahatan bersama (Sari et al., 2025).

Studi ini meneliti kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung dengan fokus pada interaksi antara strategi manajemen SDM (HRM), servant leadership, dan lingkungan kerja (work environment) dalam kerangka nilai-nilai Islam. Strategi HRM yang meliputi pelatihan, evaluasi, dan kebijakan berbasis kinerja meningkatkan produktivitas dan retensi pegawai. Servant leadership mendorong motivasi dan kinerja, sementara lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis mendukung efektivitas serta kualitas output (Muslimah & Samsir, 2025). Integrasi nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan kejujuran memperkuat implementasi ketiga aspek ini sehingga kinerja karyawan bernilai profesional dan spiritual (Saderi et al., 2025).

Hotel Holiday Inn Bandar Lampung dipilih karena sebagai hotel berbintang empat, memiliki tuntutan tinggi untuk menjaga kualitas layanan, profesionalisme SDM, dan kenyamanan lingkungan kerja. Strategi HRM memastikan karyawan bekerja optimal sesuai standar layanan, servant leadership meningkatkan loyalitas dan hubungan atasan-bawahan, dan lingkungan kerja mendukung kualitas layanan kepada tamu. Ketiga faktor ini saling terkait dan selaras dengan nilai Islam, menjadikan analisis pengaruh HRM, servant leadership, dan work environment penting untuk memahami bagaimana hotel mempertahankan kualitas layanan dan daya saing di industri perhotelan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, dan Work Environment terhadap kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan, produktivitas, dan profesionalisme karyawan. Dengan persaingan industri perhotelan yang semakin ketat, pemahaman mengenai strategi pengelolaan SDM, kepemimpinan yang melayani, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi relevan. Analisis dari perspektif Islam menekankan nilai amanah, ihsan, dan keadilan sebagai landasan moral yang memperkuat praktik manajerial dan hubungan atasan-bawahan, sehingga kinerja karyawan tidak hanya profesional tetapi juga etis.

Data dari platform pemesanan daring menunjukkan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung memiliki popularitas dan kepercayaan pelanggan tinggi, tercermin dari rating dan jumlah ulasan yang baik. Hal ini menegaskan bahwa kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh strategi SDM yang efektif, kepemimpinan servant leadership, dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila ketiga faktor ini tidak optimal, kualitas layanan dan kepuasan tamu berpotensi menurun. Dalam perspektif Islam, pelayanan yang konsisten dan profesional mencerminkan amanah, ihsan, dan tanggung jawab, menunjukkan pentingnya sinergi antara manajemen SDM, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



GAMBAR 1. Sumber : Platfrom Pemesanan Hotel Online (Traveloka), Tahun 2025.

Berdasarkan data pada Gambar 1.1, terdapat perbedaan rating antara dua hotel berbintang empat di Bandar Lampung, yaitu Azana Boutique Bandar Lampung (9,6) dan Holiday Inn Lampung Bukit Randu by IHG (9,5). Meskipun selisihnya kecil, jumlah ulasan yang lebih banyak pada Holiday Inn menunjukkan ekspektasi pelayanan yang lebih tinggi dan pengawasan tamu yang lebih ketat. Hal ini menjadi tantangan karena sedikit penurunan kualitas layanan mudah terdeteksi, dan rating yang lebih rendah mengindikasikan potensi celah dalam kinerja karyawan yang bisa berasal dari efektivitas HRM, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Dari perspektif Islam, kondisi ini menekankan pentingnya amanah, profesionalisme, dan ihsan dalam bekerja.

Kualitas pelayanan dan kinerja karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung berpotensi

tertekan karena tamu semakin kritis dalam menilai konsistensi layanan, profesionalisme, dan kenyamanan lingkungan hotel di tengah persaingan yang ketat. Stagnasi atau penurunan rating dapat mencerminkan kelemahan internal organisasi, terutama pada penerapan HRM, efektivitas servant leadership, dan dukungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menilai pengaruh strategi manajemen SDM, gaya kepemimpinan yang melayani, dan kondisi work environment terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Temuan diharapkan membantu manajemen merumuskan kebijakan yang tepat dan berkelanjutan, meningkatkan kualitas layanan, daya saing hotel, dan membangun kinerja karyawan yang profesional, produktif, serta selaras dengan nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan ihsan.

Berdasarkan kajian ini, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan yang melayani, dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Ketiga faktor ini saling terkait dan apabila diterapkan secara efektif, mampu meningkatkan produktivitas, profesionalisme, serta konsistensi kualitas layanan, sekaligus memperkuat daya saing hotel di tengah persaingan industri perhotelan yang ketat.

Selain aspek profesional, penerapan HRM, servant leadership, dan work environment yang kondusif juga selaras dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan tanggung jawab. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada keberhasilan operasional hotel, tetapi juga memberikan nilai moral dan spiritual, menjadikan setiap pekerjaan sebagai bentuk ibadah sekaligus kontribusi positif bagi organisasi dan masyarakat. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Management Strategy*, *Servant Leadership*, dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan ketiga aspek tersebut ditinjau dalam perspektif Islam melalui nilai-nilai amanah, ihsan, keadilan, dan tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sekaligus menjadi masukan bagi manajemen Hotel Holiday Inn Bandar Lampung dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia, menerapkan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing perusahaan.

LANDASAN TEORI

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan Teori Kinerja (*Performance Theory*), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Teori ini relevan dengan penelitian tentang “Pengaruh Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, dan Work Environment terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung dalam Perspektif Islam” karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola SDM, bagaimana pemimpin membimbing karyawan, dan bagaimana lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja. Teori Kinerja menjadi landasan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Pebriansyah & Kurniawan, 2025).

Dalam kerangka Teori Kinerja, Human Resource Management Strategy (HRM) dipandang sebagai faktor organisasi yang membentuk kemampuan, sikap, dan perilaku karyawan. Strategi HRM yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem

kompensasi menentukan efektivitas dan produktivitas kerja. Di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung, penerapan HRM yang tepat mendorong karyawan bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Dari perspektif Islam, pengelolaan SDM yang baik selaras dengan prinsip amanah, keadilan, dan itqan, menekankan pekerjaan dilakukan optimal sesuai tanggung jawab (Susita et al., 2025).

Selain HRM, *Servant Leadership* merupakan faktor kepemimpinan yang memengaruhi motivasi dan psikologis karyawan. Kepemimpinan yang menekankan pelayanan, keteladanan, dan kepedulian terhadap bawahan menciptakan hubungan kerja harmonis serta meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan. Dalam industri perhotelan, *servant leadership* mendorong karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada tamu, sehingga kinerja meningkat. Konsep ini selaras dengan kepemimpinan Rasulullah SAW yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan dan teladan bagi umatnya.

Work Environment dalam Teori Kinerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif membantu karyawan bekerja fokus dan produktif, sementara lingkungan yang kurang mendukung menurunkan kinerja (Susanti et al., 2026). Di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung, lingkungan kerja yang aman, bersih, dan didukung hubungan kerja harmonis memperkuat pengaruh HRM dan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling mendukung dan membentuk sinergi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari perspektif Islam, lingkungan kerja yang baik mencerminkan nilai ukhuwah, saling menghormati, dan keadilan, sehingga HRM, *servant leadership*, dan work environment bersama-sama berkontribusi pada kinerja karyawan yang profesional, produktif, dan selaras dengan prinsip etika kerja Islami.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Januari 2026 dengan objek Holiday Inn Bandar Lampung, salah satu hotel berbintang yang menerapkan sistem pengelolaan SDM modern, kepemimpinan berbasis pelayanan (*servant leadership*), dan lingkungan kerja profesional. Hotel ini dipilih karena relevan untuk meneliti pengaruh *Human Resource Management Strategy*, *Servant Leadership*, dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam perspektif Islam yang menekankan nilai amanah, profesionalisme, dan keadilan dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei untuk memperoleh data numerik yang objektif, sehingga pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis secara statistik. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disebarkan kepada karyawan hotel, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan literatur terkait. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Holiday Inn Bandar Lampung yang aktif pada tahun 2025 sebanyak 50 orang, meliputi bagian *front office*, *housekeeping*, *food & beverage*, dan administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 39 responden yang dipilih secara acak dari seluruh populasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi karyawan terkait penerapan HRM, kepemimpinan pelayan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja mereka.

Validitas kuesioner diuji dengan korelasi Product Moment Pearson untuk memastikan setiap pertanyaan tepat menggambarkan variabel yang diukur, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi jawaban. Analisis data dilakukan

menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial dari HRM, Servant Leadership, dan Work Environment terhadap kinerja karyawan. Uji F dan uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel, sedangkan nilai R Square mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (Triastanti & Hardianti, 2024).

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai sejauh mana strategi manajemen SDM, kepemimpinan yang melayani, dan lingkungan kerja mendukung kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Hasil penelitian juga diharapkan memberikan dasar bagi manajemen hotel dalam merumuskan kebijakan yang efektif dan berkelanjutan, sekaligus menunjukkan bagaimana praktik manajerial yang selaras dengan nilai Islam dapat meningkatkan produktivitas, profesionalisme, dan kualitas layanan hotel secara konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unit analisis dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung yang berasal dari berbagai divisi kerja, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, serta pengalaman profesional yang berbeda-beda. Keberagaman karakteristik responden tersebut memungkinkan peneliti memperoleh data yang variatif dan relevan dalam memahami dinamika peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perhotelan.

Responden dipilih sebagai subjek penelitian karena mereka merupakan sumber daya utama dalam operasional hotel yang secara langsung berperan dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh strategi pengelolaan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Karyawan sebagai pelaksana operasional akan merasakan secara langsung dampak dari penerapan Human Resource Management Strategy, servant leadership, dan work environment terhadap efektivitas kerja, motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan.

Pemilihan responden sebagai fokus utama didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengevaluasi bagaimana Human Resource Management Strategy, servant leadership, dan work environment memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Dengan memasukkan perspektif Islam ke dalam analisis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang tidak hanya berorientasi pada aspek manajerial dan organisasi, tetapi juga pada nilai-nilai spiritual dan etika Islam, seperti kejujuran (shiddiq), tanggung jawab (amanah), kerja sama (ta'awun), serta profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada sektor perhotelan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, tetapi juga berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan profesional.

Tabel 1. Tabulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	17	43,59%
2.	Perempuan	22	56,41%

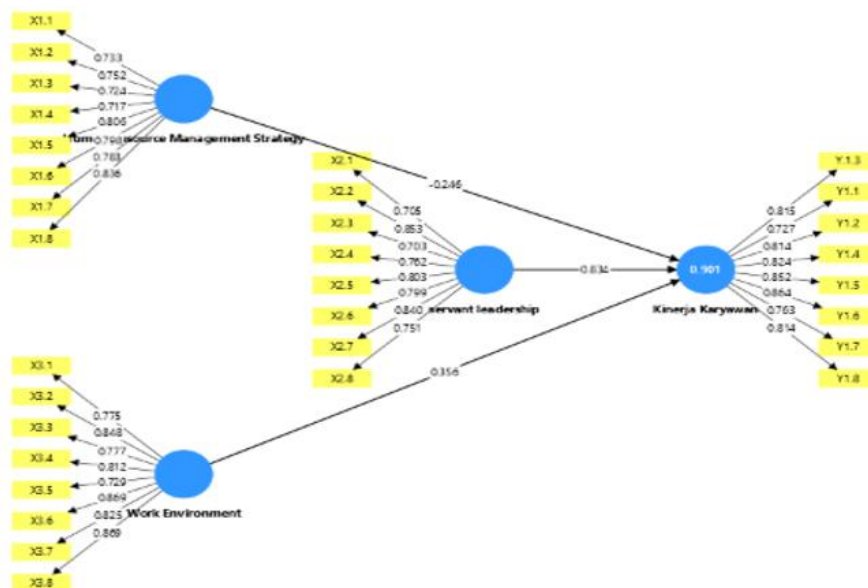
	Total	39	100%
--	-------	----	------

Sumber : Data diolah 2026

Analisis Kuadrat Terkecil (PLS)

Outer Model

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan untuk menguji outer model. Perhitungan algoritma PLS.



Gambar 2.

Sumber : SmartPLS 4.0 (2026)

Model luar (outer model) dalam SmartPLS menggambarkan hubungan antara konstruk laten seperti Human Resource Management Strategy, servant leadership, work environment, dan kinerja karyawan dengan indikator-indikator yang mengukurnya. Pada tahap ini, penilaian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat dan konsisten. Evaluasi outer model mencakup beberapa kriteria utama, yaitu nilai loading factor, validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Loading factor digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan indikator terhadap konstruknya, sedangkan validitas konvergen menguji apakah indikator-indikator yang seharusnya saling berkorelasi memang menunjukkan konsistensi. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Sementara itu, reliabilitas komposit digunakan untuk menguji konsistensi internal dari indikator dalam satu konstruk.

Dengan melalui pengujian outer model ini, penelitian memastikan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh Human Resource Management Strategy, servant leadership, dan work environment terhadap kinerja karyawan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai dalam perspektif Islam.

Tiap indikator harus memiliki nilai faktor pemuatan (loading factor) lebih dari 0,7 agar dinilai mampu mengukur konstruk laten dengan baik. Dalam penelitian ini, sebagian besar indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,7, yang menunjukkan kemampuan pengukuran

yang baik. Jika terdapat indikator dengan nilai pemuatan di bawah 0,7, indikator tersebut dinilai kurang kuat dan dapat dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model.

Validitas konvergen dievaluasi menggunakan Average Variance Extracted (AVE), dengan nilai minimum yang disyaratkan sebesar 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk masing-masing konstruk berada di atas angka 0,5, yang berarti konstruk Human Resource Management Strategy, servant leadership, work environment, dan kinerja karyawan memiliki validitas konvergen yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan konstruk yang dimaksud dengan baik.

Sementara itu, reliabilitas internal konstruk diukur menggunakan Composite Reliability (CR). Nilai CR yang disyaratkan adalah lebih dari 0,7, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dalam model ini, semua konstruk, yaitu Human Resource Management Strategy, servant leadership, work environment, dan kinerja karyawan memiliki nilai CR di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk secara reliabel.

Secara keseluruhan, hasil dari analisis model pengukuran menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, konstruk Human Resource Management Strategy, servant leadership, work environment, dan kinerja karyawan telah diukur secara akurat dan layak digunakan untuk mendukung analisis struktural lebih lanjut dalam model penelitian ini, khususnya dalam perspektif Islam.

Menilai Outer Model atau Measurement Model **Convergent Validity**

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang diestimasi memakai perangkat lunak PLS. Ukuran reflektif individu dirasa tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Simbol	Variabel	Indikator	R hitung	Sig	Status
X1	Human Resource Management Strategy	X1.1	0.733	0,70	Valid
		X1.2	0.752	0,70	Valid
		X1.3	0.724	0,70	Valid
		X1.4	0.717	0,70	Valid
		X1.5	0.806	0,70	Valid
		X1.6	0.798	0,70	Valid
		X1.7	0.783	0,70	Valid
		X1.8	0.836	0,70	Valid
X2	Servant Leadership	X2.1	0.705	0,70	Valid
		X2.2	0.853	0,70	Valid
		X2.3	0.703	0,70	Valid
		X2.4	0.762	0,70	Valid
		X2.5	0.803	0,70	Valid
		X2.6	0.799	0,70	Valid
		X2.7	0.840	0,70	Valid

X3	Work Environment	X2.8	0.751	0,70	Valid
		X3.1	0.775	0,70	Valid
		X3.2	0.848	0,70	Valid
		X3.3	0.777	0,70	Valid
		X3.4	0.812	0,70	Valid
		X3.5	0.729	0,70	Valid
		X3.6	0.869	0,70	Valid
		X3.7	0.825	0,70	Valid
		X3.8	0.869	0,70	Valid
Y	kinerja karyawan	Y1.1	0.815	0,70	Valid
		Y1.2	0.727	0,70	Valid
		Y1.3	0.814	0,70	Valid
		Y1.4	0.824	0,70	Valid
		Y1.5	0.852	0,70	Valid
		Y1.6	0.864	0,70	Valid
		Y1.7	0.763	0,70	Valid
		Y1.8	0.814	0,70	Valid

Sumber : SmartPLS 4.0 (2026)

Hasil analisis memakai SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1.2. Pada tabel tersebut, nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan indikator variabel yang belum mencukupi validitas konvergen, dengan nilai loading factor di bawah 0,70, akan diberi status tidak valid. Hal ini memberitahukan jika indikator tersebut kurang efektif dalam mengukur variabelnya. Sementara itu, indikator variabel dengan nilai di atas 0,70 akan diberi status valid, yang menandakan jika indikator tersebut punya kemampuan yang kuat dalam mengukur variabelnya.

Discriminant Realiability

Validitas diskriminan dilaksanakan untuk memastikan jika tiap konsep dari variabel laten berbeda secara jelas dengan variabel lainnya. Sebuah model dikatakan punya validitas diskriminan yang baik jika nilai loading terbesar dari tiap indikator variabel laten ada pada variabel laten yang sesuai, dibandingkan dengan nilai loading terhadap variabel laten lainnya. Berikut ialah hasil pengujian validitas diskriminan yang diperoleh:

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk serta nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk tiap konstruk. Sebuah konstruk dirasa punya reliabilitas tinggi jika nilainya sampai 0,70, dan AVE > 0,50. Tabel 1.3 akan menampilkan nilai Composite Reliability dan AVE untuk semua variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	Status
Human Resource Management Strategy	0.901	0.907	0.921	0.592	Reliabel

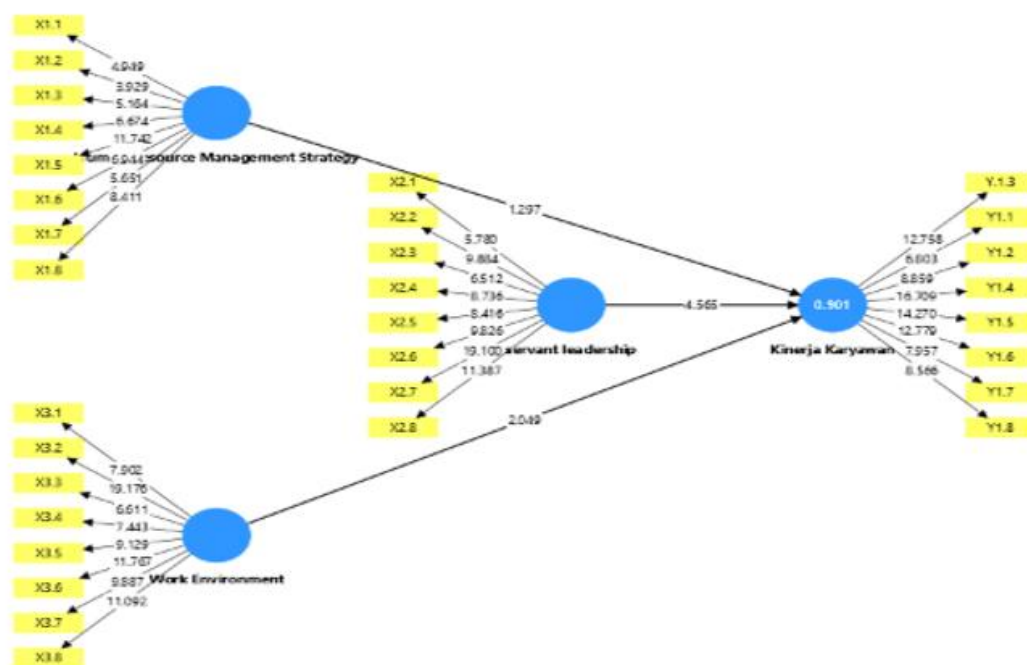
Servant Leadership	0.907	0.914	0.925	0.607	Reliabel
Work Environment	0.927	0.931	0.940	0.663	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.925	0.928	0.938	0.657	Reliabel

Sumber : SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan jika semua konstruk mencukupi kriteria reliabilitas. Hal ini terlihat dari nilai composite reliability yang lebih dari 0,70 dan AVE yang lebih dari 0,50, sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan, sehingga semua konstruk diberi status reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilaksanakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan memakai R-square untuk konstruk dependen, uji t, serta signifikansinya



Gambar 3
(Smart PLS.4.0 2026)

Nilai R-Square
Tabel 4

VARIABEL	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.893

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R-square untuk variabel Kinerja Karyawan tercatat sebesar 0,893. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 89,3% variasi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Human Resource Management Strategy, servant

leadership, dan work environment. Sementara itu, sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R-square sebesar 0,893 ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang sangat kuat (substantial), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai cukup baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung dalam perspektif Islam, serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberi informasi penting mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis, dasar yang dipakai ialah nilai yang ada pada output hasil untuk inner weight. Tabel 1.6 menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Human Resource Management Strategy -> Kinerja Karyawan	-0.246	-0.260	0.190	1.297	0.195
servant leadership -> Kinerja Karyawan	0.834	0.852	0.183	4.565	0.002
Work Environment -> Kinerja Karyawan	0.356	0.354	0.174	2.049	0.040

Sumber : SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 5 dalam penelitian ini, nilai-nilai yang disajikan memberikan informasi mengenai pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Human Resource Management Strategy, servant leadership, dan work environment, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Human Resource Management Strategy memiliki nilai koefisien sebesar -0,246. Artinya, secara umum terdapat hubungan negatif antara Human Resource Management Strategy dan kinerja karyawan, di mana peningkatan strategi manajemen sumber daya manusia belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar

0,195, yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Human Resource Management Strategy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan belum sepenuhnya mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam perspektif Islam, hal ini menunjukkan pentingnya penerapan strategi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memperhatikan nilai keadilan, amanah, dan kesejahteraan karyawan.

Variabel servant leadership memiliki nilai koefisien sebesar 0,834. Artinya, terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara servant leadership dan kinerja karyawan, yakni semakin baik penerapan servant leadership, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hubungan ini signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,002, yang lebih kecil dari ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan, perhatian terhadap kebutuhan bawahan, serta sikap empati dari pemimpin mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam seperti kepemimpinan yang amanah, adil, dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

Sebagai penutup dari hasil analisis ini, menunjukkan bahwa variabel work environment memiliki nilai koefisien sebesar 0,356. Artinya, terdapat hubungan positif antara work environment dan kinerja karyawan, di mana semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hubungan ini signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,040, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh work environment terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan semangat serta efektivitas kerja karyawan. Dalam perspektif Islam, hal ini sejalan dengan prinsip menciptakan lingkungan kerja yang baik, penuh kerja sama (ta'awun), serta menjunjung nilai kenyamanan dan kesejahteraan bagi setiap individu di tempat kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Human Resource Management Strategy Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung

Berdasarkan hasil analisis statistik, Human Resource Management Strategy memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,246 dan nilai p-value sebesar 0,195 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan Human Resource Management Strategy dalam penelitian ini belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam kerangka Teori Kinerja (Performance Theory), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem organisasi yang mendukung pencapaian tujuan kerja. Strategi manajemen sumber daya manusia seharusnya mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pengembangan, evaluasi kerja, serta pemberian penghargaan yang sesuai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan efektif oleh karyawan dalam meningkatkan performa kerja mereka.

Tidak signifikannya pengaruh Human Resource Management Strategy juga dapat

disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurang optimalnya implementasi kebijakan, rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses pengembangan organisasi, atau adanya ketidaksesuaian antara strategi yang diterapkan dengan kebutuhan karyawan di lapangan. Kondisi tersebut menyebabkan strategi manajemen sumber daya manusia belum mampu memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, dalam perspektif Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga harus memperhatikan nilai-nilai keadilan, amanah, tanggung jawab, dan kesejahteraan karyawan. Strategi yang diterapkan perlu memperhatikan aspek kemanusiaan dan etika kerja Islami agar mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan demikian, penggunaan Teori Kinerja (Performance Theory) sebagai landasan teoritis memberikan pemahaman bahwa keberhasilan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada efektivitas implementasi, dukungan organisasi, serta kemampuan strategi tersebut dalam memenuhi kebutuhan dan motivasi karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pihak manajemen hotel perlu melakukan evaluasi dan pengembangan strategi sumber daya manusia agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

2. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung

Berdasarkan hasil analisis statistik, servant leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,834 dan nilai p-value sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan servant leadership, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Dalam kerangka Teori Kinerja (Performance Theory), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, arahan, dukungan, dan kenyamanan dalam bekerja. Servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan kepada bawahan, di mana pemimpin lebih mengutamakan kebutuhan karyawan, membangun hubungan yang baik, serta mendorong pengembangan potensi individu. Kondisi tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh positif dan signifikan dari servant leadership juga dapat dijelaskan melalui terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang memiliki sikap empati, peduli, serta mampu mendengarkan kebutuhan bawahan akan meningkatkan rasa percaya, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan lebih produktif dan mampu memberikan kinerja yang optimal dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, dalam perspektif Islam, servant leadership sejalan dengan nilai-nilai kepemimpinan Islami yang menekankan sikap amanah, adil, rendah hati, dan mengutamakan kepentingan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan, tetapi juga melayani, melindungi, dan memberikan teladan yang baik bagi bawahannya. Nilai-nilai tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh tanggung jawab.

Dengan demikian, penggunaan Teori Kinerja (Performance Theory) sebagai landasan teoritis memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dapat

meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan servant leadership perlu terus dikembangkan oleh manajemen hotel agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

3. Pengaruh Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung

Berdasarkan hasil analisis statistik, work environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,356 dan nilai p-value sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Dalam kerangka Teori Kinerja (*Performance Theory*), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas kinerja.

Pengaruh positif dan signifikan dari work environment juga dapat dijelaskan melalui terciptanya suasana kerja yang harmonis dan mendukung kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga mencakup hubungan sosial antarpegawai, komunikasi yang baik, serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Kondisi tersebut mampu menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan fokus kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain itu, dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang baik sejalan dengan prinsip menciptakan suasana kerja yang penuh kenyamanan, kerja sama (*ta'awun*), serta saling menghormati antar sesama. Islam mengajarkan pentingnya menjaga hubungan yang harmonis dan memberikan kenyamanan kepada orang lain dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif akan membantu karyawan bekerja secara optimal serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, penggunaan Teori Kinerja (*Performance Theory*) sebagai landasan teoritis memberikan pemahaman bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen hotel perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

4. Pengaruh Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung

Berdasarkan hasil analisis statistik, Human Resource Management Strategy, servant leadership, dan work environment secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Adjusted R-square sebesar 0,893 yang berarti bahwa sebesar 89,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dalam kerangka Teori Kinerja (*Performance Theory*), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan, seperti strategi organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Human Resource Management Strategy berperan

dalam mengatur pengelolaan sumber daya manusia agar lebih efektif, servant leadership berfungsi menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui kepemimpinan yang melayani, sedangkan work environment memberikan kenyamanan dan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa servant leadership dan work environment memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan Human Resource Management Strategy belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel tetap memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta strategi pengelolaan sumber daya manusia tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

Dalam perspektif Islam, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek material dan organisasi, tetapi juga oleh penerapan nilai-nilai Islami seperti amanah, tanggung jawab, keadilan, kerja sama (ta'awun), dan profesionalisme dalam bekerja. Kepemimpinan yang melayani, lingkungan kerja yang harmonis, serta strategi pengelolaan karyawan yang adil akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Dengan demikian, penggunaan Teori Kinerja (Performance Theory) sebagai landasan teoritis memberikan pemahaman bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan dukungan dari berbagai aspek organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu terus mengembangkan strategi sumber daya manusia, menerapkan servant leadership, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Islam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Human Resource Management Strategy*, *Servant Leadership*, dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Inn Bandar Lampung dalam perspektif Islam, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Management Strategy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, *Servant Leadership* dan *Work Environment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 89,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya dilakukan pada satu objek penelitian, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh industri perhotelan. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *Human Resource Management Strategy*, *Servant Leadership*, dan *Work Environment*, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum dikaji dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada hotel atau industri jasa lainnya agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau *employee engagement*, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti

pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam.

DAFTAR REFERENSI

- Adji, D. P. (2022). *Analisis daya saing pariwisata provinsi Lampung*.
- AisyahTri Suci, R. (2025). *PENGARUHKEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL, PRODUKTIVITAS KARYAWAN, DANBUDAYAORGANISASITERHADAPKINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN HOTEL OMAH KJ DI KABUPATEN TANGGAMUS)*.
- Akbarona, D. A., Ismail, D. H., & Juwaini, J. (2026). Integrasi Nilai Spiritual Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Islami: Rekrutmen, Pengembangan Tazkiyatun Nafs Dan Manajemen Kinerja. *Jurnal Bina Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.52859/jbm.v14i2.950>
- Ishak, R. P., Ludijanto, L., Kalsum, E. R. U., & Yulianto, A. (2025). *Sumber Daya Manusia Industri Pariwisata dan Perhotelan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khristian, K. (2025). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Pro Cerah sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Kelas Rawat Inap Standar (KRIS) RSUD dr. Soedarso). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 13(3), 241–253. <https://doi.org/10.26418/ejme.v13i3.97223>
- Lase, A. Y., & Zebua, D. (2026). Kepemimpinan Layanan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Sektor Jasa. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 222–230.
- Manoppo, G. I. J., Uhing, Y., & Lumintang, G. G. (2025). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP DALAM MENUNJANG ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI SERUPUT COFFEE COMPANY. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 17(6), 111–120.
- Muslimah, J., & Samsir, S. (2025). Mengintegrasikan servant leadership dan psychological detachment: Strategi holistik dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(5), 2739–2754.
- Pebriansyah, P., & Kurniawan, P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1547–1555. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1296>
- Saderi, F., Shaddiq, S., & Zamrudi, Z. (2025). EVALUASI KINERJA KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (IHRM). *JPIP: Jurnal Paradigma Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 61–74.
- Sari, D. A. P., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDEKATAN MANAJEMEN SDM ISLAMI. *ISTISMAR*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.32764/istismar.v8i1.6036>
- Sistiana, B. N. (2025). KAJIAN LITERATUR RIVIEW STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA HOTEL. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Edukasi (JISELI)*, 2(2).
- Suliati, N. N., SM, M. M., Noermijati, M. T. M., Achmad Sudiro, S. E., Kurniawati, D. T., SE, M. M., Risna Wijayanti, S. E., Moeljadi, S. E., & Sunaryo, S. E. (2025). *Membangun SDM Unggul Melalui Transformational Leadership & Innovative Work Behavior: Menjawab Tantangan Dunia Kerja Modern*. Nilacakra.
- Sunaryono, S. E., Sari, I. L., Taryati Sukmawati, S. E., Yulianto, S. E., Sapala, S. D., SE, M. M., Trisnawati, E., S TP, M. M., Nurasih, S. E., & Devi Wahyuningsih, S. E. (2024).

Manajemen Bisnis Tourism dan Hospitality: Sukses Mengelola Industri Pariwisata Modern. Penerbit Adab.

- Susanti, F., Putri, L. L., & Indirasari, I. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dyna Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 473–483. <https://doi.org/10.37481/jmceb.v6i1.1719>
- Susita, D., Parimita, W., Murdiono, J., Hamidi, D. Z., Diani, R. D., Rahadian, M. I., & Junaidi, M. N. (2025). *TEORI MANAJEMEN SDM DALAM PENGELOLAAN KINERJA*. Penerbit Widina.
- Syamsuri, A. R., & Nallas, D. Q. (2025). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan hotel non-bintang di Indonesia. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(5), 2310–2319. <https://doi.org/10.60036/jbm.742>
- Triastanti, R. K., & Hardianti, A. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Tipe Chronotype pada Remaja. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 3(1), 118–124. <https://doi.org/10.55123/insologi.v3i1.3172>