

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan lembaga. Dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu lembaga atau organisasi.<sup>1</sup> Maka dari itu peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan, hal ini adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Menurut Lijan Poltak, kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>2</sup> Karyawan yang melaksanakan beban tugas yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan berbagai tujuan, misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas kinerjanya, lebih dari itu adalah untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga harus dilakukan sebaik-baiknya.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia berperan dalam mengelola dan memanfaatkan bahan material sehingga menjadi suatu produk, maka untuk meningkatkan kinerja sumber

---

<sup>1</sup> T. hani handoko, *manajemen personalia & sumberdaya manusia*, (Yogyakarta: IKAPI, cet 21, 2014), 53

<sup>2</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 480

<sup>3</sup> Kasmitr, *sumberdaya manusa (teori dan praktik)*, (jakarta: rajagrafindo persada,2016), 181

daya manusia harus mendapatkan perhatian agar dapat bekerja secara efisien sehingga mampu memproduksi secara maksimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang efisien, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil kinerja atau perilaku kinerja. Agar tercapai tujuan tersebut maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Dalam Islam pun juga menegenal manajemen sumber daya manusia dengan istilah manajemen sumber daya insani. Biasanya kita mengenal istilah manajemen sumberdaya manusia, manusia disini disama artikan dengan insan yang pada dasarnya memiliki makna yang sama. Makna ini didasarkan pada salah satu nama surat yang ada didalam Al-Qur'an yakni *al-Insan* yang diterjemahkan dengan manusia.

Penggunaan kata insan dalam manajemen sumberdaya insani didasarkan pada konsep Islam *al-insan al-kamil* atau manusia seutuhnya. Dengan demikian manajemen sumberdaya insani memandang manusia sebagai makhluk individu bukan sebagai sebuah komunitas, makhluk dengan seluruh totalitasnya, yakni jiwa dan raga, makhluk yang memiliki kecerdasan dan sifat yang berbeda-beda dengan makhluk yang lainnya.<sup>4</sup>

Dengan demikian maka sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai suatu proses serta upaya untuk rekrutmen, pemeliharaan, pengembangan, dan penilaian kerja keseluruhan sumber daya insani yang diperlukan perusahaan dalam proses operasi perusahaan, maka sumber daya insani ini harus memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.<sup>5</sup>

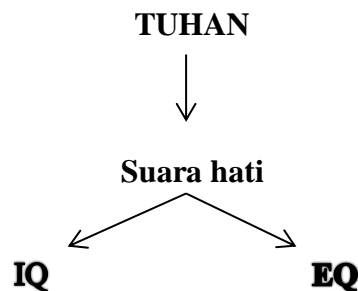
---

<sup>4</sup> Kartawan, Lina marlina, agus susanto, manajemen sumberdaya insani, (tasikmalaya :LPPM Universita siliwangi, 2018), 38

<sup>5</sup> Abdus salam Dz, manajemen insani dalam bisnis, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2014), 58

Dalam teori manajemen sumber daya insani yang dikemukakan oleh Ary Ginanjar Agustian bahwa ada hubungan antara IQ, EQ, SQ dan Tuhan, yang mana dalam model ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*) yang diilustrasikan dengan berbentuk segitiga, keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan dapat terpelihara.

**Gambar 1.1**  
**Teori manajemen sumberdaya insani dikemukakan oleh Ari Ginanjar Agustian**



Sumber: jummaliani, pengelolaan sumber daya insani

Dalam pembahasan tulisan yang bersumber tidak dari Islam, telah dibahas bahwa faktor utama tercapainya kinerja adalah faktor kecerdasan moral. Kecerdasan moral yaitu kemampuan untuk membedakan mana yang benar dan mana yang salah sebagaimana didefinisikan oleh prinsip-prinsip universal tanpa membedakan gender, etnis, agama dan domisili. Dalam kajian Islam untuk menjamin kehadiran moral ini, maka harus menghadirkan Allah dalam setiap keputusan sumberdaya insani, yakni untuk mencapai derajat insan kamil tanpa mengabaikan tujuan organisasi perusahaan. Dengan menerapkan empat pijakan dasar yakni, manusia adalah abdi Allah SWT sekaligus sebagai khalifah, bersikap adil, mampu mensinkronisasikan antara tujuan organisasi dan tujuan individu, acuan dalam mengelola manajemen sumber daya insani yakni seperti karakter Rasulullah.<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya manusia selalu ada dalam setiap perusahaan termasuk perusahaan kecil atau *home industry*. Di Kecamatan Badas terdapat sekitar

---

<sup>6</sup> Jummaliani, pengelolaan sumberdaya insani, (jakarta: bumi aksara, 2014), 10-11

30 *home industry* kerupuk kiloan. *Home industry* kerupuk di Kecamatan Badas ini tersebar di berbagai dusun. Berikut data *home industry* kerupuk di Kecamatan Badas<sup>7</sup>:

**Tabel 1.1**  
***Home industry* kerupuk yang terdapat di wilayah Kecamatan Badas**

No	Nama <i>home industry</i>	Jumlah karyawan	Hasil produksi per hari	Jenis kerupuk yang diproduksi
1.	<i>Home industry</i> Ibu Kusuma Rahmat	17	60-65 kg	Krupuk uyel
2.	Ibu Muklisah	10	40-45 kg	Krupuk uyel
3.	Bapak Ambar	12	30 kg	Krupuk uyel dan krupuk iris coklat
4.	Ibu Eka	9	25kg	Krupuk uyel bawang
5.	Bapak Malik	10	35kg	Kerupuk uyel dan kerupuk iris coklat
6.	Bapak Arif	8	20 kg	Kerupuk iris coklat
7.	Bapak Mifta	12	40 kg	Kerupuk uyel dan kerupuk iris coklat
8.	Ibu Pratiwi	8	15 kg	Kerupuk iris coklat
9.	Bapak Dedi	13	45 kg	Kerupuk iris coklat dan kerupuk melarat
10.	Bapak Oghah	10	35 kg	Kerupuk iris
11.	Ibu Malikah	5	10 kg	Kerupuk melarat
12.	Bapak Katiman	15	50 kg	Kerupuk iris coklat
13.	Bapak Sayyid	8	14 kg	Kerupuk uyel
14.	Bapak Saji	12	35 kg	Kerupuk iris coklat dan kerupuk melarat
15.	Ibu Alimah	7	20 kg	Kerupuk uyel
16.	Bapak Basuki	10	28 kg	Kerupuk melaarat dan kerupuk uyel
17.	Ibu Sa'adah	11	31 kg	Kerupuk iris coklat
18.	Bapak Sugiono	9	20 kg	Kerupuk iris coklat
19.	Bapak Muarif	13	30 kg	Kerupuk melarat
20.	Bapak Sidiq	6	19 kg	Kerupuk uyel bawang
21.	Ibu Rosyidah	12	29 kg	Kerupuk melarat dan kerupuk uyel
22.	Ibu Khusaimah	10	23 kg	Kerupuk uyel bawang
23.	Bapak Rudi	9	19 kg	Kerupuk iris coklat
24.	Ibu Romlah	14	45 kg	Kerupuk uyel
25.	Ibu Zaenab	8	17 kg	Kerupuk iris coklat
26.	Bapak Rohman	12	37 kg	Kerupuk uyel
27.	Ibu Nadiroh	9	20 kg	Kerupuk iris coklat
28.	Bapak Hambali	13	32 kg	Kerupuk iris coklat
29.	Home industry Bapak	7	19 kg	Kerupuk iris coklat

<sup>7</sup> Hasil observasi pada tanggal 19 dan 20 juli 2021.

	Nur Amali			
30.	Bapak Damanhuri	12	26 kg	Kerupuk uyel
31.	Ibu Khurorin	15	50 kg	Kerupuk iris coklat

Sumber: hasil observasi tanggal 19 dan 20 juli 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *home industry* kerupuk dimiliki oleh perseorangan. *Home industry* tersebut memproduksi kerupuk mentah yang di jual kiloan. mereka memiliki beberapa karyawan, salah satu yang terbanyak karyawannya adalah *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat. Pendapatan perkilogram dalam sehari juga paling banyak diantara *home industry* kerupuk yang lain. Begitupun *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat ini juga hanya memproduksi 1 jenis kerupuk dan hanya disetorkan ke satu pemasok yang ada di daerah Sidoarjo.<sup>8</sup>

**Tabel 1.2**  
**Jumlah karyawan *home industry* kerupuk uyel mentah Ibu Kusuma Rahmat**  
**Tunglur Badas**

No	Bagian / Jabatan	Jumlah tenaga kerja
1.	Bendahara	1
2.	Sekretaris	1
3.	Pembuat adonan	1
4.	Bagian percetakan	6
5.	Bagian penataan kerupuk	7
6.	Bagian pemanasan kerupuk (langseng)	1
	<b>Jumlah</b>	<b>17 orang</b>

Sumber: wawancara dengan Ibu Indri Kusuma Rahmat selaku pemilik home industri

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat ini berjumlah 17 orang, yang dimana masing-masing dari setiap karyawan tersebut mempunyai bagiannya tersendiri. Untuk bagian

<sup>8</sup> Wawancara dengan Ibu Kusuma Rahmat tanggal 16 juli 2021 di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri

administrasi ada 2 orang yaitu posisi bendahara dan sekretaris. Dan 15 orang di bagian produksi.

Untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam *home industry* tersebut agar memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan *home industry* maka diperlukan adanya manajemen sumber daya insani. Menurut Cascio ada empat tujuan penting dalam manajemen sumber daya insani yaitu:<sup>9</sup>

1. Perekrutan karyawan yang profesional diawali dari mengidentifikasi posisi yang dibutuhkan, menentukan jumlah orang dan ketrampilan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut serta penyeleksian.
2. Pemeliharaan karyawan, yang meliputi memastikan hubungan antar rekan kerja tetap harmonis, memelihara kesejahteraan, kesehatan lingkungan kerja.
3. Pengembangan, tujuannya adalah untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan karakter karyawan.
4. Penyesuaian-penyesuaian kerja, yang meliputi kegiatan-kegiatan mengintensifkan pemenuhan kebutuhan kebijakan organisasi dan strategi bisnis, seperti kedisiplinan dan penilaian kerja.

Dalam manajemen sumber daya insani, hubungan antar karyawan dan karyawan dengan pemilik usaha sangat penting, karena hal itu mampu menjadikan kegiatan industri berjalan dengan baik. Selain hubungan kerja yang baik penerapan manajemen sumber daya insani juga perlu diterapkan dalam sisi yang lain. Termasuk juga di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri.

---

<sup>9</sup> Abdus salam, manajemen insani dalam bisnis, (yogyakarta: pustaka pelajar, 2014), 78

**Tabel 1.3**  
**Fungsi manajemen sumber daya insani di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri**

No.	Rekrutmen	Pemeliharaan	Pengembangan	Penilaian kerja
1.	Pengalaman kerja minimal 1 tahun	Konsumsi 1 kali sehari	<i>Job rotation</i> (pengisian posisi kosong oleh pekerja yang berkompetensi)	Berdasarkan keaktifan absensi harian.
2.	Usia minimal 18 tahun	Konsumsi makanan ringan	Masa <i>Training</i> (adanya masa percobaan/ adaptasi bagi pekerja baru)	

Sumber : hasil observasi pada tanggal 16 juli 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa di *home industry* telah menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia. Mereka memiliki kriteria tertentu dalam proses rekrutmen, mereka juga memperhatikan kebutuhan karyawan dengan adanya konsumsi. Manajemen mereka juga peduli terhadap perkembangan dari pekerjaanya. Selain itu adanya fungsi evaluasi kerja yang didasarkan pada tingkat kehadiran dari pekerja.

Dalam setiap perusahaan, pastilah tidak terlepas dari konflik didalamnya. Agar perusahaan berfungsi secara efektif, manajemen harus memiliki keputusan atas permasalahan yang terjadi terkait kinerja karyawan. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak.<sup>10</sup>

Masalah kinerja sumber daya manusia dapat terjadi pada beberapa bagian, yaitu individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individual, kesenjangan kinerja terjadi dalam hal pekerja tidak mampu menyelesaikan yang diberikan dengan baik atau pada waktu yang ditentukan. Pada tingkat tim, kesenjangan kinerja terjadi apabila tim tidak

<sup>10</sup> Bintoro, daryanto, manajemen penilaian kinerja karyawan, ( yogyakarta: penerbit gava media, 2017), 107

mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan pada waktunya. Pada tingkat organisasi terjadi apabila tujuan organisasi tidak dapat dicapai, misalnya keinginan untuk mendapatkan keuntungan dalam jumlah tertentu tidak dapat dipenuhi.<sup>11</sup> Agar tercapainya kinerja suatu organisasi dengan baik maka perlu diketahui beberapa indikator kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan atau disiplin waktu, efektivitas dan kemandirian.<sup>12</sup>

Di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas seringkali terjadi konflik antar pekerja sehingga menghambat produktivitas. Contohnya adanya sikap iri antar karyawan dalam bekerja. Terkadang pekerja tersebut memilih untuk tidak masuk di hari berikutnya sehingga menimbulkan terhambatnya pencapaian produktivitas harian kerupuk. Beliau mengatakan bahwa ini sering sekali terjadi.

**Tabel 1.4**  
**Tabel penilaian kinerja karyawan di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Tahun 2017-2019**

No.	Aspek yang dinilai	2017	2018	2019
1.	Kualitas	29%	42%	57%
2.	Kuantitas	60 kg/hari	62 kg/hari	65kg/hari
3.	Ketepatan waktu/disiplin waktu	5%	4%	2%
4.	Kemandirian	3 orang	6 orang	10 orang

Sumber: hasil obeservasi pada 24 juli 2021

Dari tabel diatas, menunjukkan perkembangan kinerja karyawan pada *home industry* Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri dari tahun ke tahun. Dalam tabel tersebut nampak bahwa kualitas produksi semakin membaik dengan ditunjukkan angka pertahunnya semakin naik. Untuk kuantitas pendapatan unit pertahun juga mengalami kenaikan dimana produksi perhari ditahun 2017 hanya mencapai 60 kg/hari maka di tahun 2019 mampu mencapai 65 kg/hari.

<sup>1111</sup> Wibowo, manajemen kinerja, (jakarta: rajawali pers, 2014).238

<sup>12</sup> Bintoro, daryanto, manajemen penilaian kinerja karyawan, (yogyakarta: penerbit gava media, 2017),107-108



Namun sayangnya, untuk disiplin waktu menunjukkan mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Hal ini di picu oleh adanya sifat saling iri antar pekerja *home industry* sehingga mengakibatkan seringnya pekerja tidak masuk kerja. Di sisi lain, dalam hal kemandirian data menunjukkan kenaikan dimana kemandirian ini dilihat dari pengembangan *skill* dimana pekerja diberi kesempatan untuk menguasai keahlian dalam hal produksi kerupuk sehingga ketika ada posisi yang kosong saat adanya pekerja yang absen bisa langsung diisi oleh pekerja lain.<sup>13</sup>

Meski demikian, perlu adanya penelitian lebih lanjut dari berbagai indikator peningkatan kinerja pada sumber daya insani di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas. Hal ini untuk memastikan apakah manajemen sumber daya insani di *home industry* ini telah dapat berperan dalam kinerja karyawan di dalamnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas dengan judul: “ **Peran Manajemen Sumberdaya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi Kasus *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah

1. Bagaimana peran manajemen sumberdaya insani di *home industry* Ibu Kusuma Rahmat Tunglur Badas Kediri?
2. Bagaimana peran manajemen sumberdaya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di *home industry* Ibu Kusuma Rahmat Tunglur Badas Kediri?

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Kusuma Rahmat tanggal 24 juli 2021 di *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri

### **3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis peranan manajemen sumber daya insani di *home industry* Ibu Kusuma Rahmat Tunglur Badas Kediri.
2. Untuk menganalisis peranan manajemen sumberdaya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan *home industry* Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri.

### **4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumber serta pengetahuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan memahami ilmu ekonomi yang berbasis syari'ah, terutama tentang motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat praktis

##### a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku perkuliahan, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya, mendapatkan pengetahuan tentang kebijakan manajemen SDM khususnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan ditempat penelitian.

##### b. Bagi universitas

Selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian. Dan Sebagai kontribusi

positif untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa yang akan datang.

c. Bagi lokasi penelitian

Yaitu dapat menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung bagaimana memberikan pengawasan yang baik secara manajemen dan secara pandangan islam, memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya peranan MSDI terhadap kinerja karyawan.

## **5. Telaah pustaka**

Masalah terkait penelitian ini penulis temukan pada beberapa karya tulis, diantaranya yaitu:

- a. Penelitian yang dilakukan ayu safitri dengan judul: peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani, progam studi ekonomi syariah institute agama islam kediri. Penelitian ini membahas tentang pemberian kompensasi dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan di salah satu home industri UD. SUMBER REJEKI Jombang Jatim dan untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. SUMBER REJEKI Jombang Jatim. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana dilakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mengetahui pemberian kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif MSDI.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh ningsih dengan judul: strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, fakultas ekonoi

dan bisnis islam universitas islam negeri sumatera utara medan. Penelitian ini membahas tentang bagaimana strategi MSDM terhadap karyawan PT. Pelabuhan indonesia 1 persero medan. Dan untuk mengetahui bagaimana strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan indonesia 1 persero medan. Penelitian ini berfokus pada mengetahui bagaimana efektifnya MSDM dalam meningkatkan kinerja dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Dari hasil analisis didapat bahwa strategi pertumbuhan menandakan keadaan perusahaan yang mampu untuk bertahan dan berkebang dengan mengambil peluang yang ada untuk meraih omset yang maksimal.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Mia Esti Yani dengan judul: Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Puwokerto. Penelitian ini membahas tentang bagaimana peran MSDI terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan untuk mengetahui bagaimana penerapan MSDI di BPRS Buana Mitra Perwira purbalingga. Dan hasil analisis yang didapat adalah BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga memperoleh predikat BPRS sangat bagus karena mampu menjalankan MSDI secara baik sehingga BPRS tersebut mampu berturut-turut selama 5 tahun mempertahankan predikat tersebut.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Patrecia Mentari Shella Putri dengan judul: Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Mmanusia Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Hotel Santika Premiere Jogja Progam Studi

Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, jumlah responden sejumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM tidak memiliki pengaruh sama dalam kinerja karyawan dan hubungan antar karyawan dilakukan secara bersama agar meningkatkan kinerja karyawan.

- e. Penelitian dilakukan oleh Tiwi Hartanti dengan judul: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif islam. Jenis peneltian ini adalah penelitian lapangan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah peran MSDM terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan BPRS MAU Bandar Lampung hal ini telah dibuktikan dengan naiknya jumlah nasabah dari tahun ketahun dimana penerapan MSDI berupa rekrutmen karyawan, pelatihan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.