

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan penelitian yang bertujuan untuk melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori-teori, penelitian-penelitian, publikasi umum dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti yang ada hubungannya dengan pemasaran untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini. Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi yang meliputi faktor *Work Life Balance* Berprestasi dan Disiplin Waktu terhadap Kinerja Karyawan konsumen yang perlu didukung oleh beberapa teori yang relevan agar pembahasan dan kesimpulan yang diambil dapat sesuai dengan teori yang ada.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan – tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat yang diperlukan sebagai upaya dalam mengatur dan mengelola semua kebutuhan dan keinginan manusia agar tercapai dengan baik dan maksimal. Terdapat beberapa para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai definisi manajemen, diantaranya penulis mengemukakan

definisi manajemen menurut Manullang (2018:2) bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Amirullah (2019:4), menyatakan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

R. Supomo dkk (2018:1), mengemukakan bahwa “manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.”

Kemudian menurut Malayu (2020:9) menyatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Dari beberapa definisi para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses penyusunan sebuah perencanaan, pengarahan dan pengawasan didalam suatu organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber lainnya yang ada untuk mencapai suatu tujuan organisasi bersama.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti satu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen Menurut Robbin dan Couter (2018:45) :

1. “Perencanaan (*planning*) Menentukan sasaran-sasaran, menetapkan

strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktifitas-aktifitas

2. Penataan (*organizing*) Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan
3. Kepemimpinan (*leading*) Motivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain
4. Pengendalian (*controlling*) Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana”

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah *asset* (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu

membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Malayu Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu menurut Mondy dan Noe dalam (Marwansyah, 2019:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam (Malayu Hasibuan, 2020:11) *“Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization”* yang artinya, Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia, melalui proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan, prosedur, metode, dan program, agar manajemen sumber daya manusia lebih efektif dan efisien dalam terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen

memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Hasibuan (2020:21) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi:

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompenasasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan kooridnasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*Directing*) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, supaya mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*Procurement*) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar

tercipta erja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Erusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. *Pemeliharaan (Maintenance)* Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar kearyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi
10. *Kedisiplinan* Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesedaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
11. *Pemberhentian (Separation)* Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut (Marliani: 2018:144) Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Terdiri atas empat tujuan yaitu :

1. “Tujuan Organisasional

Tujuan ini adalah untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas dalam organisasi. Meskipun secara formal dalam suatu departemen sumber daya manusia sudah tercipta untuk membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Dalam Tujuan Fungsional ini manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi maka akan menjadi tidak berharga.

3. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia secara etis dan moral itu merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan.

4. Tujuan Personal

Dari segi personal tujuan manajemen sumber daya adalah membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, minimal tujuan-tujuan yang dapat memaksimalkan kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan,

kepuasan kerja akan menurun dan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.”

2.1.3 *Work Life Balance*

Secara umum keseimbangan hidup atau *work life balance* adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work life balance*.

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2018) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson dalam Nur dan Kadarisman (2018) menambahkan *Work Life Balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja.

Lockwood dalam Diah & Al Musadieq (2018) *Work Life Balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjut Delecta dalam Diah & Al Musadieq (2018) menambahkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *Work Life*

Balance oleh McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

2.1.3.2 Komponen-Komponen *Work Life Balance*

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *Work Life Balance* menurut Fisher dalam Poulouse dan Sudarsan dalam Ayu (2020), yaitu:

1. “Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

2. Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

4. Energi

Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.”

2.1.3.3 Dimensi *Work Life Balance*

Ricardianto (2018) berpendapat bahwa ada beberapa dimensi atau aspek-aspek pada *Work Life Balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Fisher dalam Adiningtyas dan Mardhatillah (2021) menyatakan terdapat empat komponen *Work Life Balance* menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur *Work Life Balance*. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat dimensi, yaitu:

1. “WIPL (*Work Interference with Personal Life*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.”

2.1.4 Kreativitas

Kreativitas pada dasarnya adalah kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu yang baru yang relatif berbeda dari yang sudah ada, berdasarkan data yang ada yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, orisinalitas dalam berfikir dan kemampuan mengelaborasi. Produk hasil kreativitas ini bukanlah sesuatu yang benar-benar baru, tetapi dapat berupa gabungan dari data-data atau unsur-unsur yang telah ada sebelumnya sehingga menghasilkan sesuatu yang berbeda.

2.1.4.1 Pengertian Kreativitas

Berbagai ide kreatif bermunculan saat ia melihat suatu masalah tidak terselesaikan, karena makna dasarnya adalah setiap masalah disana mengandung

nilai jual saat kita bisa memberikan solusi atas masalah tersebut, dengan kata lain setiap hal yang ditemui di dalam menjalankan usaha atau bisnis harus dijadikan sebuah alat untuk mendorong kegiatan usahanya supaya berjalan dengan lancar, salah satunya dengan membuat hal tersebut menjadi kreativitas.

Riansyah (2018), menyatakan bahwa “Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda.”

Kemudian Fahmi (2018:81) berpendapat bahwa “Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan gagasan-gagasan baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang. *Think to do something different* (seorang wirausahawan diajak untuk berfikir berbeda).”

Buchari Alma (2018:68) menyatakan kreativitas adalah

“Kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru atau melihat hubungan-hubungan baru antar unsur, data, variabel yang sudah ada sebelumnya.”

Suryana (2018:66) berpendapat bahwa kreativitas adalah cara berfikir tentang kebaruan (*novelty*), perbedaan (*different*), kegunaan (*utility*) dan dapat dimengerti (*understable*) untuk menghasilkan suatu produk dalam berbisnis.

Berdasarkan pengertian kreativitas para ahli di atas, penulis telah sampai pada pemahaman bahwa kreativitas tercipta dari suatu hal yang dihadapi kemudian menghasilkan pemikiran atau ide yang terbaru kemudian diaplikasikan kedalam kegiatan berbisnis.

2.1.4.2 Ciri Orang Kreatif

Modal utama wirausahawan adalah kreativitas, keuletan, semangat pantang menyerah. Semangat pantang menyerah ini memandang kegagalan adalah sebuah keberhasilan yang tertunda, meski terantuk dan jatuh, mereka akan bangkit kembali dengan gagah, merek tahan banting. Wirausaha yang kreatif, takkan habis akal bila mendapat tantangan, mereka akan merubahnya menjadi peluang.

Guilford dalam Buchari Alma (2018:69) menyatakan ada 5 ciri seseorang yang mempunyai kreativitas, yaitu:

1. “Kelancaran (*Fluency*)

Kelancaran adalah kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan

2. Keluwesan (*Flexibility*)

Keluwesannya adalah kemampuan untuk mengemukakan bermacam-macam pemecahan atau pendekatan terhadap masalah.

3. Keaslian (*Originality*)

Orisinalitas adalah kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli, tidak klise.

4. Elaborasi (*Elaboration*)

Elaborasi adalah kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara terinci.

5. Redefinisi (*Redefinition*)

Redefinisi adalah kemampuan untuk meninjau suatu persoalan berdasarkan perspektif yang berbeda dengan apa yang sudah diketahui oleh banyak orang.”

Berdasarkan ciri orang kreativitas di atas, dapat dipahami bahwa seseorang memiliki kreativitas tersendiri dengan melihat aspek-aspek pada dirinya yang dapat dikembangkan menjadi sebuah karya yang terbarukan guna dapat diaplikasikan didalam kehidupan nyatanya.

2.1.4.3 Proses Kreativitas

Untuk membangkitkan kreativitas memerlukan suatu proses dengan langkah-langkah tertentu. Karena dengan hal tersebut sebuah kreativitas tidak akan tercipta secara langsung dan tidak akan langsung dapat diaplikasikan kedalam sebuah kehidupan guna menunjang keberhasilan dalam membuka sebuah usaha.

Zimmer dalam Buchari Alma (2018:75-76), menyatakan ada 7 proses untuk mencapai sebuah kreativitas, yaitu:

1. “Persiapan (*Preparation*)

Langkah persiapan dimaksudkan memberi kondisi kepada seseorang agar memudahkan munculnya kreativitas. Ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja.

2. Investigasi (*Investigation*)

Langkah investigasi dalam hal ini harus dilakukan dengan mempelajari masalahnya dan identifikasi komponen utama permasalahan.

3. Transformasi (*Transformation*)

Langkah transformasi mencoba mengidentifikasi persamaan dan perbedaan yang ada dengan informasi dan data yang sudah dikumpulkan, dengan cara analisis *divergen thinking* dan *convergen thinking*. *Divergen thinking* adalah cara untuk melihat perbedaan,

sedangkan convergen thinking adalah untuk melihat persamaan dan hubungan antara berbagai informasi dan peristiwa.

4. Inkubasi (*Incubation*)

Langkah inkubasi memerlukan waktu untuk melihat kembali berbagai informasi. Masa inkubasi terjadi seakan-akan seseorang keluar atau melupakan masalah yang dihadapi.

5. Iluminasi (*Illumination*)

Langkah iluminasi terjadi ketika proses inkubasi, secara spontan muncul ide baru. Langkah ini muncul dalam waktu yang tidak terbatas.

6. Verifikasi (*Verification*)

Langkah verifikasi adalah untuk memvalidasi ide yang tepat atau akurat, apakah berguna atau tidak, maka dilakukan percobaan, membuat simulasi, test market untuk produk dan membuat pilot proyek.

7. Implementasi (*Implementation*)

Langkah implementasi ini mulai mentransformasi ide menjadi kenyataan dan digunakan, disini berlaku ungkapan siap, bidik, tembak.”

Berdasarkan proses kreativitas di atas, dapat dipahami bahwa, sebuah kreativitas tidak akan tercipta secara langsung dan dapat diaplikasikan secara langsung pula dalam kehidupan atau kegiatan sehari-hari, ada proses yang harus dilakukan serta terdapat tahapan yang perlu dilakukan guna terciptanya kreativitas yang maksimal untuk diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-hari atau bahkan diaplikasikan ke dalam kegiatan bisnis.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kreativitas

Dimensi dan indikator meruakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur seorang yang mempunyai kreativitas dalam berwirausaha.

Menurut Irawati (2021) dimensi dan pengukuran kreativitas adalah sebagai berikut:

1. Ingin tahu
 - a. Keingintahuan mencoba hal baru
 - b. Keingintahuan mencari informasi yang bermanfaat
2. Optimis
 - a. Rasa optimis terhadap produk yang ditawarkan
 - b. Rasa optimis terhadap kemampuan
3. Fleksibel
 - a. Tingkat adaptasi terhadap perubahan
 - b. Menerima terhadap masukan dari luar
4. Mencari solusi
 - a. Mencari solusi dalam memecahkan masalah
 - b. Solusi terbaik yang diterapkan
5. Berimajinasi
 - a. Tingkat imajinasi untuk menunjukkan usaha
 - b. Sering menggunakan imajinasi
6. Berani berisiko
 - a. Senang terhadap tantangan

b. Menerima kemungkinan terjadi kegagalan

Berdasarkan dimensi dan indikator di atas, bahwa untuk mencapai atau mempunyai jiwa yang kreatif dapat melihat dari beberapa indikator yang disesuaikan dan diselaraskan dengan kemampuan diri, serta memahami setiap dari usaha yang dilakukan kemudian diaplikasikan kedalam sebuah kegiatan terutama dalam berwirausaha.

2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran.

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.5.2 Faktor Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan

14. Kesempatan berprestasi.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Dimensi dan indicator dari produktivitas kerja menurut Greenberg (2019;774), yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh Perusahaan.

2. Kualitas kerja

Standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Efektifitas Kerja

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini

merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan Perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Efisiensi Kerja

a. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

3. Ketepatan

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

b. Tingkat absensi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil

produksinya akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *Work Life Balance* dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulisan dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Peran <i>Work From Home</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja Ricky Adrianto Satria Wibowo, Salim Siregar Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 10 No. 1 (2021)	Variabel <i>Work from Home</i> dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja	<i>Work Life Balance</i> , Produktivitas Kerja	<i>Work From Home</i>
2	Konsep <i>Work Life Balance</i> terhadap Produktivitas Pegawai yang menerapkan <i>Work From Home</i> pada masa Pandemi Covid-19 Ahmad Saoki Andryana, Supriansyah	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja	<i>Work Life Balance</i> , Produktivitas Kerja	-

No	Penulisan dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 1 (2021)</p>			
3	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Brunout</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya</p> <p>Febriani Selvia Devi Safitri, Agus Frianto</p> <p><i>Journal of Business and innovation Management</i> Vol. 4 No. 1 (2021)</p>	<p>Variabel <i>Work Life Balance</i> dan <i>Brunout</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p><i>Work Life Balance</i>, Produktivitas Kerja</p>	<p><i>Brunout</i></p>
4	<p>Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado</p> <p>Jihanti Dama, Imelda WJ Ogi</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.6 No. 1 (2018)</p>	<p>Variabel Kreativitas dan Inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Kreativitas</p>	<p>Inovasi Kinerja Karyawan</p>
5	<p>Pengaruh Talent Management dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun</p> <p>Anjela Putri Junita Sari, Putri Oktavita Sari, Metik Asmike</p>	<p>Variabel <i>Talent Management</i> dan Kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Kreativitas, Produktivitas Kerja</p>	<p><i>Talent Management</i></p>

No	Penulisan dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Vol. 4 (2022)			
6	<p><i>THE IMPORTANCE OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MILLENNIAL GENERATION IN INDONESIA</i></p> <p>Christian Wiradendi Wolor, 2Destria Kurnianti, 3Siti Fatimah Zahra, 4S Martono</p> <p>Journal of Critical Reviews ISSN- 2394-5125 Vol 7 , Issue 9, 2020</p>	Kreativitas dan Inovasi Berpengaruhse cara poositif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada kerjainan tangan objek wisata plered)	Kreativitas, Produktivitas Kerja	Inovasi
7	<p><i>The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review</i></p> <p>Hao Zhao Scott E Seibert G.T. Lunpkin (2014)</p> <p>March 2010Journal of Management 36(2):381-404</p>	<i>The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review</i>	Kreativitas, Produktivitas Kerja	-
8	<i>Work-Life Balance and Job Performance: A Mediating and</i>	Kreativitas dan Work Life Balance usaha Berpengaruh	<i>Work Life Balance,</i> Kreativitas,	-

No	Penulisan dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Moderating Model</i></p> <p>Asima Faisal 2022</p> <p><i>Market Forces College of Management Sciences Volume 17, Issue 1, June 2022</i> https://doi.org/10.51153/mf.v7i1.558</p>	<p>Terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Pakaian Anak Pagarsih Bandung</p>	<p>Produktivitas Kerja</p>	
9	<p><i>Work-Life Balance and Employee Performance</i></p> <p>Dibua, Emmanuel Chijioke PhD; Nosike, Chukwunonso Joseph PhD; Oburoh, Pamela Oritsetsegbemi 2021</p> <p>International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD) Volume 5 Issue 5, July-August 2021 Available Online: www.ijtsrd.com e-ISSN: 2456 – 6470</p>	<p>Jiwa Kewirausahaan dan Kreativitas Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada Sentra Industri Rajutan Binong Jati Bandung</p>	<p>Kreativitas, Produktivitas Kerja</p>	<p>Jiwa Kewirausahaan</p>
10	<p><i>The Impact of Work-Life Balance on Employee Work Quality Improvement in Nigeria</i></p> <p>Abdulakeem Abiodun Solihu1*, Itohan Iyobhebhe2 & Aitaa Sam Kilimvi 2023</p> <p>European Journal of Human Resource</p>	<p>Kemandirian Pribadi, <i>Work Life Balance</i> dan Pengetahuan Kewirausahaan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pakaian di Jalan Halat Medan</p>	<p><i>Work Life Balance</i>, Produktivitas Kerja</p>	<p>Kemandirian Pribadi Pengetahuan Kewirausahaan</p>

No	Penulisan dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	ISSN 2520-4697 (Online) Vol.7, Issue 1, pp 46 - 65, 2023			
11	<i>Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement</i> Agis Sa'adah Puspitasari, Muhammad Darwin 2021 International Journal of Science and Society, Volume 3, Issue 1, 2021	Lokasi dan Kreativitas Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kawasan Wisata Gentala Arasy Kota Jambi	Kreativitas, Produktivitas Kerja	Lokasi
12	<i>An Analysis of the Relationship Between Work-Life Balance and Productivity in Ghan</i> Dr. Ahmed Eid Mohamed Ghareeb, 2019 International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2019, Vol. 9, No. 2	Kewirausahaan dan Kreativitas Usaha Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Industri Kecil (Studi Pada Industri Kecil Sepatu di Jawa Timur)	Kreativitas, Produktivitas Kerja	Kewirausahaan
13	<i>The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera)</i>	Kreativitas dan Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bisnis Kuliner di Kab Oku	<i>Work Life Balance,</i> Kreativitas, Produktivitas Kerja	-

No	Penulisan dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Cita Aisyah1*, Annisa Suryaningsih2, Dila Adinda Putri 2023</p> <p>Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN) ISSN: 2988-0394 Print / 2988-3121 Online Vol 1, Issue 1, April 2023, Page 26-33</p>			
14	<p><i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i></p> <p>Khaled adnan Bataineh 2019</p> <p>International Business Research; Vol. 12, No. 2; 2019 ISSN 1913-9004 E- ISSN 1913-9012</p>	<p><i>Work-Life Balance have significant effect Employee Performance</i></p>	<p><i>Work-Life Balance, Employee Performance</i></p>	<p><i>Happiness at Work</i></p>
15	<p><i>Work-Life Balance: An Overview</i></p> <p>Dr. Chandrani Sen Dr. Himangini Rathore Hooja 2018</p> <p>International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR) ISSN: 2319-4421 Volume 7, No. 1, January 2018</p>	<p><i>Work-Life Balance have significant effect Employee Performance</i></p>	<p><i>Work-Life Balance, Employee Performance</i></p>	-

No	Penulisan dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	<p><i>An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity</i></p> <p>Fapohunda Tinuke. M 2014</p> <p>Journal of Human Resources Management and Labor Studies June 2014, Vol. 2, No. 2, pp. 71-89 ISSN: 2333-6390 (Print), 2333-6404</p>	<p><i>Work-Life Balance have significant effect Employee Performance</i></p>	<p><i>Work-Life Balance, Employee Performance</i></p>	-
17	<p><i>Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka</i></p> <p>Gnei Rushna Preena 2021</p> <p>ResearchGate Volume 10 Issue 1 February 2021</p>	<p><i>Work-Life Balance have significant effect Employee Performance</i></p>	<p><i>Work-Life Balance, Employee Performance</i></p>	-
18	<p><i>Creative an productive workplaces</i></p> <p>Derek Clements-Croome 2015</p> <p>Intelligent Buildings International, 2015 http://dx.doi.org/10.1080/17508975.2015.1019698</p>	<p><i>Creative have significant effect Employee Performance</i></p>	<p><i>Creative, Employee Performance</i></p>	-

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas mengenai penelitian terdahulu, peneliti sampai pada pemahaman bahwa perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada beberapa aspek yaitu terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti ada penelitian ini, serta tempat atau obyek penelitian terdahulu dengan unit rencana penelitian berbeda.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan variabel yang akan diteliti yaitu *Work Life Balance*, Kreativitas dan Produktivitas Kerja. Serta menggunakan objek penelitian di Perusahaan Konveksi di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung. Adanya hasil penelitian yang relevan dalam penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan untuk memperkuat hipotesis yang digunakan dalam penyusunan penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Organisasi atau perusahaan merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Produktivitas Kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan *Work Life Balance* dan Kreativitas.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, landasan konseptual model hubungan *Work Life Balance* dan Kreativitas dengan Produktivitas Kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja

Menurut hasil penelitian terdahulu dari Ricky Adrianto Satria Wibowo, dan Salim Siregar (2021) dengan objek penelitian di Perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Work Life Balance* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian dari Febriani Selvia Devi Safitri dan Agus Frianto (2021) dilakukan pada PT. Indomarco Adiprima Surabaya dengan objek penelitian karyawan di Perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Work Life Balance* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian lain mengenai *Work Life Balance* oleh Ahmad Saoki Andryana dan Supriansyah (2021) dilakukan pada pegawai di Perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Work Life Balance* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.3.2 Pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja

Menurut hasil penelitian dari Anjela putri Junita Sari, Putri Oktavia sari dan Metik Asmike (2022) yang dilakukan pada Sun Hotel Madiun dengan objek penelitian karyawan hotel. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian lain dari Christian Wiradendi Wolor, Destria Kurnianti, Siti Fatimah Zahra dan S Martono (2020) dilakukan pada objek wisata dengan objek penelitian karyawan kerajinan tangan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa

Kreativitas terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja

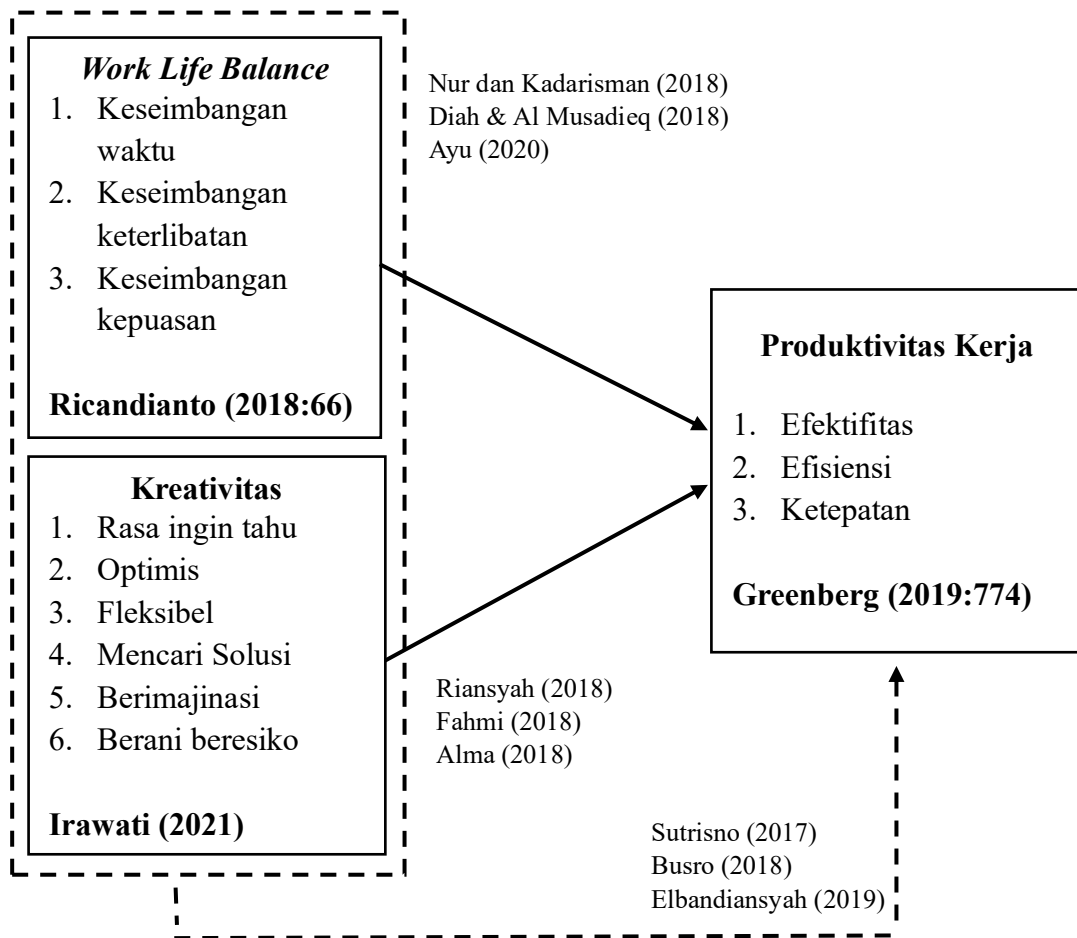
Karyawan sudah ada rasa tanggung jawab dan kesadaran terhadap kinerja yang dijalannya, tapi halnya jika karyawan tersebut memiliki kendala maka belum tentu hasil dari produktivitas kerjanya sesuai dengan target dan tujuan Perusahaan yang telah disetujui sebelumnya. Sedangkan perilaku karyawan yang sesuai dengan Produktivitas Kerja tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya *Work Life Balance* dan Kreativitas di Perusahaan. Dengan demikian Produktivitas Kerja Karyawan menjadi salah satu kriteria yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu Perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Cita Aisyah, Annisa Suryaningsih dan Dila Adinda Putri (2023) dilakukan pada bisnis kuliner di Kabupaten Oku dengan objek penelitian karyawan di Perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kreativitas terhadap produktivitas kerja.

Penelitian lain dari Asima Faisal (2022) dilakukan pada UMKM pakaian anak Pagarsih Bandung dengan objek penelitian karyawan di Perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kreativitas terhadap produktivitas kerja.

2.3.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

Keterangan:

—————→ : Pengaruh parsial

- - - - -→ : Pengaruh simultan

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2018:64) berpendapat bahwa yang dimaksud hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi) atau variabel mandiri (deskripsi).”

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja
- b. Terdapat pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja