BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, serta pengujian terhadap hipotesis mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Tim Pemasaran Produk Perawatan Tubuh di CV Aroma Bali Denpasar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial untuk variabel *Work-Life Balance* (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung = 7,613 lebih besar dari t tabel = 1,667, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tim (Y). Semakin tinggi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas tim pemasaran.
2. Hasil penelitian secara parsial untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t hitung = 8,117 lebih besar dari t tabel = 1,667, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_2 diterima, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tim (Y). Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan kinerja yang lebih tinggi.
3. Perusahaan diharapkan mempertahankan kebijakan yang mendukung work-life balance dan kepuasan kerja karena keduanya terbukti berkontribusi positif terhadap produktivitas tim pemasaran. Fokus utama perusahaan sebaiknya diarahkan pada pengelolaan beban kerja, fleksibilitas kerja, dan suasana kerja yang sehat.
4. **Saran terkait Work-Life Balance**
5. Perusahaan dapat terus menjaga fleksibilitas waktu kerja, kejelasan pembagian tugas, dan pengaturan beban kerja yang proporsional agar keseimbangan kerja-kehidupan karyawan tetap terjaga.

5.2 Saran

5.2.1 Saran terkait Kepuasan Kerja.

Perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan, komunikasi dengan atasan, dan peluang pengembangan karier sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan berdampak pada produktivitas tim. Saran terkait Kepuasan Kerja. Perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan, komunikasi dengan atasan, dan peluang pengembangan karier sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan berdampak pada produktivitas tim.

5.2.2 Bagi Universitas/Kampus:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pembelajaran dan pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan work-life balance, kepuasan kerja, dan produktivitas tim.

1. Bagi Peneliti **Selanjutnya:**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek dan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas tim, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

2. Bagi Program Studi S1 Manajemen:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan untuk pengembangan materi perkuliahan dan studi kasus yang relevan dengan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia