SYIRKAH: Jurnal Ekonomi Syariah
Vol. 02 No. 03 (2025), Hal. 439-447

PENGARUH TRANSPARANSI INFORMASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Y DI BANDAR LAMPUNG

Cindi Putri Lestari[1], Berlintina Permatasari[2]

[1,2]Universitas Teknokrat Indonesia
berlintina@teknokrat.ac.id

Kata Kunci:
Transparansi Informasi; Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan; Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan Generasi Y yang bekerja di berbagai sektor usaha di Kota Bandar Lampung. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y. Temuan ini menunjukkan bahwa keterbukaan informasi yang jelas dan mudah diakses serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa nyaman, kepercayaan, dan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup responden yang hanya mencakup Generasi Y di Kota Bandar Lampung serta menggunakan desain penelitian potong lintang. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk meningkatkan transparansi komunikasi dan memperluas partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kepuasan kerja. Secara sosial, penelitian ini menegaskan pentingnya praktik organisasi yang transparan dan partisipatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

SYIRKAH: Jurnal Ekonomi Syariah
Vol. 02 No. 03 (2025), Hal. 439-447

Keywords:
Information Transparency; Involvement in Decision-Making; Job Satisfaction.

Abstract

This study aims to analyze the effect of information transparency and involvement in decision-making on job satisfaction among Generation Y employees in Bandar Lampung. This research uses a quantitative approach with primary data collected through questionnaires distributed to 100 Generation Y employees working in various business sectors in Bandar Lampung. The data were analyzed using multiple linear regression, supported by validity tests, reliability tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2), processed using IBM SPSS version 26.

The results show that information transparency has a positive and significant effect on job satisfaction. Likewise, employee involvement in decision-making also has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, information transparency and involvement in decision-making significantly influence the job satisfaction of Generation Y employees. These findings indicate that openness in delivering clear and accessible information, along with providing opportunities for employees to participate in decision-making processes, can enhance comfort, trust, and satisfaction at work.

This study is limited to Generation Y employees in Bandar Lampung and uses a cross-sectional design, so the results cannot be generalized to other generations or regions. Practically, the findings imply that organizations need to strengthen transparent communication and actively involve employees in decision-making to improve job satisfaction. Socially, the study highlights the importance of participatory and transparent organizational practices in creating a healthier and more sustainable work environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan agar organisasi dapat berjalan secara berkelanjutan. Kepuasan kerja menjadi aspek strategis karena berkaitan erat dengan sikap, perilaku, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks persaingan organisasi yang semakin dinamis, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan merasa puas terhadap pekerjaannya menjadi faktor penentu dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, serta kemampuan beradaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya menekankan pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kebutuhan, harapan, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.[1]

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan tugas, lingkungan kerja, maupun kebijakan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak puas.[2]

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah transparansi informasi dalam organisasi. Transparansi informasi berkaitan dengan keterbukaan manajemen dalam menyampaikan informasi yang relevan, jelas, dan dapat diakses oleh karyawan. Informasi yang disampaikan secara transparan dapat membantu karyawan memahami tujuan organisasi, peran yang dijalankan, serta kebijakan yang diterapkan, sehingga mampu mengurangi ketidakpastian kerja dan meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi.[3]

Selain transparansi informasi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, ide, serta aspirasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi. Dengan adanya keterlibatan tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja.[4]

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa transparansi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (1). Penelitian lain juga menyatakan

---

[1] Ardansyah, & Maulana Fadil Rachman. (2025). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bandar Lampung. Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 7(2). Https://Doi.Org/10.30606/Xs0yy812.

[2] Azhari, S., Nyoman Suprastha, I., Nisa, C., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta Selatan. Jimp, 3(2), 125–133.

[3] Hardinto, A. A., Kusumaningrum, F., & ... (2025). Pengaruh Kualitas Pelaporan Keuangan Dan Transparansi Informasi Terhadap Kinerja Keuangan Daerah. KALBISOCIO Jurnal Bisnis …, 12(3), 19–23.

[4] *Mohzana, M., Maryanti, M., Subroto, D. E., Pepilina, D., Rofi'i, A., &* Anggreni, M. A. (2025). Analisis Peran Kecerdasan Emosional Dan Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Komitmen Kerja Guru. Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan, *4(03), 1457–1464. Https://Doi.Org/10.47709/Educendikia.V4i03.5347*

bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena mampu meningkatkan rasa percaya dan komitmen karyawan terhadap organisasi (2). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan informasi dan partisipasi karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. [5]

Meskipun demikian, sebagian penelitian terdahulu masih mengkaji pengaruh transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterkaitan kedua faktor tersebut dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, objek penelitian yang digunakan umumnya terbatas pada sektor atau karakteristik responden tertentu, seperti organisasi besar atau kelompok usia yang berbeda, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi karyawan dengan karakteristik generasi yang spesifik.

Oleh karena itu, kajian yang secara khusus meneliti pengaruh transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y masih relatif terbatas, khususnya pada konteks wilayah Kota Bandar Lampung. Padahal, perbedaan karakteristik generasi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap transparansi dan partisipasi dalam organisasi, sehingga diperlukan penelitian yang lebih kontekstual untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan relevan dengan kondisi empiris yang ada.

Generasi Y merupakan kelompok usia produktif yang saat ini mendominasi dunia kerja dan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini cenderung menyukai keterbukaan informasi, komunikasi dua arah, serta keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Karakteristik tersebut membentuk pola pikir dan sikap kerja yang lebih kritis terhadap kebijakan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kejelasan informasi dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.[6]

Ekspektasi Generasi Y terhadap transparansi dan partisipasi dalam organisasi relatif lebih tinggi karena mereka menginginkan lingkungan kerja yang terbuka, adil, dan memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat. Apabila ekspektasi tersebut tidak terpenuhi, kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja dan memengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada kelompok generasi ini agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik mereka.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja generasi kerja modern, serta memberikan implikasi praktis bagi

[5] *Rohmah, I. N., Safari, T., Usodo, H., & Padmini, N. S. (2025).* Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial. *10, 110–118.*

[6] Subardjo, R. N. I. D. A. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Partisipasi Terhadap Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional. *Accountability; Funds Management Effectiveness Of; Operational Funds; Participation; Transparency.*

organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y di Kota Bandar Lampung. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Y yang bekerja di berbagai sektor usaha di Kota Bandar Lampung. Data yang diperoleh berupa tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel transparansi informasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan kepuasan kerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini didukung oleh uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, serta uji parsial dan uji simultan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Keterbatasan dan kendala dalam penelitian ini terletak pada ruang lingkup responden yang hanya mencakup karyawan Generasi Y di Kota Bandar Lampung serta penggunaan desain penelitian potong lintang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada generasi atau wilayah lain. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Transparansi Informasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel transparansi informasi yang diuji secara parsial menghasilkan nilai t_{hitung} 2,852 > t_{tabel} 1,98472 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,005 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel transparansi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa transparansi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Bandar Lampung terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hofmann & Strobel, 2020) yang menunjukkan bahwa transparansi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Hardinto *et al.*, 2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y di Kota Bandar Lampung. Hal ini terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat transparansi informasi yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini menjawab permasalahan penelitian terkait peran transparansi informasi dalam meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kejelasan informasi dan kualitas komunikasi dalam organisasi. Transparansi informasi yang baik dapat mengurangi ketidakpastian kerja dan meningkatkan rasa aman karyawan, sehingga mendorong terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, transparansi informasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara konseptual, transparansi informasi memungkinkan karyawan memperoleh informasi yang jelas dan terbuka mengenai kebijakan, tujuan, serta arah organisasi. Kondisi tersebut mengurangi ketidakpastian dalam bekerja dan menumbuhkan rasa percaya karyawan terhadap manajemen. Kepercayaan yang terbentuk melalui keterbukaan informasi ini menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja karyawan.
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa transparansi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (1). Penelitian tersebut menegaskan bahwa keterbukaan informasi mampu meningkatkan kepercayaan dan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan menunjukkan konsistensi hubungan antara transparansi informasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel keterlibatan dalam pengambilan keputusan diuji secara parsial menghasilkan nilai t_{hitung} 2,202 > t_{tabel} 1,98472, dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,030 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan dalam pengambilan keputusan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mohsen & Sharif, 2020) serta (Adeniyi, 2023) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y. Berdasarkan hasil analisis, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan mampu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dilibatkan dan dihargai dalam organisasi. Temuan ini menjawab tujuan penelitian terkait peran keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
Keterlibatan dalam pengambilan keputusan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat, ide, dan masukan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun organisasi. Partisipasi tersebut menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, sehingga karyawan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Bagi Generasi Y, keterlibatan ini menjadi aspek penting karena generasi ini

cenderung menginginkan komunikasi dua arah dan partisipasi aktif dalam lingkungan kerja. emuan penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena dapat meningkatkan rasa percaya dan komitmen karyawan terhadap organisasi (2). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan sebagai salah satu strategi peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Transparansi Informasi dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilah Fhitung sebesar 97,139 > Ftabel 3,09 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar <001b < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara simultan bahwa variabel transparansi informasi (X1), keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) diterima yaitu transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hofmann & Strobel, 2020) serta (Mohsen & Sharif, 2020) yang menunjukkan bahwa transparansi informasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Kedua variabel tersebut dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. (Hofmann & Strobel, 2020) menyatakan bahwa transparansi informasi dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi serta mengurangi ketidakpastian dalam bekerja. Sementara itu, (Mohsen & Sharif, 2020) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa dihargai dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge dalam *Organizational Behavior* yang menyatakan bahwa keterbukaan informasi dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (participative decision making) dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, dipercaya, serta memiliki peran penting dalam organisasi. Robbins dan Judge menegaskan bahwa keterlibatan karyawan dan kejelasan informasi dapat mengurangi ketidakpastian kerja dan menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Y di Kota Bandar Lampung. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kombinasi antara keterbukaan informasi dan partisipasi karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kepuasan kerja. Transparansi informasi memberikan kejelasan arah dan kebijakan organisasi, sementara keterlibatan dalam pengambilan keputusan memberikan ruang partisipasi bagi

karyawan. Sinergi antara kedua faktor tersebut membentuk hubungan kerja yang lebih terbuka, partisipatif, dan saling percaya. Kondisi ini sangat relevan dengan karakteristik Generasi Y yang menghargai keterbukaan dan kesempatan untuk berkontribusi dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa transparansi dan partisipasi karyawan merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada karyawan Generasi Y, khususnya dalam konteks wilayah Kota Bandar Lampung, sehingga memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transparansi informasi memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan Generasi Y di Kota Bandar Lampung. Keterbukaan organisasi dalam menyampaikan informasi yang jelas dan dapat diakses membantu karyawan memahami tujuan, kebijakan, serta arah organisasi, sehingga menumbuhkan rasa percaya dan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain transparansi informasi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga terbukti berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pelibatan karyawan memberikan ruang partisipasi dan penghargaan terhadap pendapat serta kontribusi individu, yang pada akhirnya menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Bagi Generasi Y, keterlibatan ini menjadi aspek penting karena sejalan dengan karakteristik generasi yang menghargai komunikasi dua arah dan kesempatan untuk berperan aktif dalam lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, transparansi informasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan partisipatif. Kombinasi kedua faktor tersebut mendorong terbangunnya hubungan kerja yang lebih terbuka, saling percaya, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Dengan demikian, organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Y perlu memperkuat praktik keterbukaan informasi serta memperluas ruang partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

REFERENSI

Subardjo, R. N. I. D. A. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Partisipasi Terhadap Adeniyi, S. L. (2023). The Influence of Employees' Participation in Decision Making On Employees' Performance: A Case Study of Genesis Group Nigeria Limited. *International Journal of Humanities Social Science and Management (IJHSSM)*, *3*(6), 616–630. https://ijhssm.org/issue_dcp/The Influence of Employees Participation in Decision Making On Employees Performance A Case Study of Genesis Group Nigeria Limited.pdf

Hardinto, A. A., Kusumaningrum, F., & ... (2025). Pengaruh Kualitas Pelaporan Keuangan Dan Transparansi Informasi Terhadap Kinerja Keuangan Daerah. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis …*, *12*(3), 19–23.

Hofmann, Y. E., & Strobel, M. (2020). Transparency goes a long way: information transparency and its effect on job satisfaction and turnover intentions of the professoriate. *Journal of Business Economics*, *90*(5–6), 713–732.

https://doi.org/10.1007/s11573-020-00984-0

Mohsen, A., & Sharif, O. (2020). Employee Participation in Decision Making and Its Effect on Job Satisfaction. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, *8*(7), 415–422. https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i7.2020.580

Putri, I., Rifqy, M., & Hasibuan, A. (2024). Keterlibatan Karyawan Dalam Proses Pengambilan Keputusan Memperkuat Kinerja Perusahaan Industri. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, *6*(2), 1–6.

Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional. *Accountability; Funds Management Effectiveness Of; Operational Funds; Participation; Transparency.*

Azhari, S., Nyoman Suprastha, I., Nisa, C., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta Selatan. Jimp, *3*(2), 125–133.

Hardinto, A. A., Kusumaningrum, F., & ... (2025). Pengaruh Kualitas Pelaporan Keuangan Dan Transparansi Informasi Terhadap Kinerja Keuangan Daerah. KALBISOCIO Jurnal Bisnis …, *12*(3), 19–23.

Mohzana, M., Maryanti, M., Subroto, D. E., Pepilina, D., Rofi'i, A., & Anggreni, M. A. (2025). Analisis Peran Kecerdasan Emosional Dan Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Komitmen Kerja Guru. Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan, *4(03), 1457–1464. Https://Doi.Org/10.47709/Educendikia.V4i03.5347*

Rohmah, I. N., Safari, T., Usodo, H., & Padmini, N. S. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial. *10, 110–118.*

Subardjo, R. N. I. D. A. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Partisipasi Terhadap Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional. *Accountability; Funds Management Effectiveness Of; Operational Funds; Participation; Transparency.*