

INTISARI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana efek gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap niat berpindah karyawan dengan penerimaan keadilan distributif sebagai variabel pemoderasi di PT X cabang Yogyakarta. Lebih lanjut lagi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Apakah gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki pengaruh terhadap niat berpindah karyawan? Apakah penerimaan keadilan distributif akan memoderasi hubungan gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap niat berpindah karyawan?. Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data secara *purposive sampling* terhadap 200 responden dengan kriteria: Status karyawan tetap di PT. X Yogyakarta, dan lama bekerja minimal 1 tahun atau sudah menjalani proses evaluasi tahunan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Aplikasi *SmartPLS* versi 4 dengan metode analisis PLS-SEM untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang dibangun. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah karyawan serta penerimaan keadilan distributif tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan *laissez-faire* dengan niat berpindah karyawan. Efek gaya kepemimpinan yang pasif tetap mendominasi niat berpindah meskipun karyawan merasa diperlakukan adil dalam hal imbalan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan *laissez-faire*, niat berpindah karyawan, penerimaan keadilan distributif

ABSTRACT

This study aims to determine the effects of laissez-faire leadership style on employees' turnover intention, with distributive justice perception serving as a moderating factor at PT X Yogyakarta branch. Furthermore, this research seeks to answer the following questions: Does the laissez-faire leadership style influence employees' turnover intention? Does distributive justice perception moderate the relationship between laissez-faire leadership style and employees' turnover intention? This research employs a quantitative design, with data collected through purposive sampling of 200 respondents meeting the following criteria: permanent employees of PT X Yogyakarta and having worked for at least one year or undergone an annual evaluation process. The data analysis was conducted using the SmartPLS version 4 application with the PLS-SEM method to test the proposed hypotheses. The results of this study indicate that the laissez-faire leadership style significantly influences employees' turnover intention, while distributive justice perception does not moderate the relationship between laissez-faire leadership style and turnover intention. The passive leadership style remains a dominant factor affecting turnover intention, even when employees perceive fairness in rewards.

Keywords: *Laissez-faire leadership style, employees' turnover intention, distributive justice perception.*