



**PENGARUH *WORKFORCE DIVERSITY* DAN *TRANSACTIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMODERASI OLEH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK**

**SKRIPSI**

**FAHMI NUR HIDAYAT 2210111114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA**

**2025**



**PENGARUH *WORKFORCE DIVERSITY* DAN *TRANSACTIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMODERASI OLEH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**FAHMI NUR HIDAYAT 2210111114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
2025**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Fahmi Nur Hidayat

NIM : 2210111114

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 24 Oktober 2025

Yang menyatakan,



(Fahmi Nur Hidayat)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fahmi Nur Hidayat  
NIM : 2210111114  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : S1 Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non  
Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH WORKFORCE DIVERSITY DAN TRANSACTIONAL  
LEADERSHIP TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMODERASI  
OLEH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA PERAWAT  
RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan,  
mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database),  
merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama  
saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 24 Desember 2025

Yang Menyatakan,

  
Fahmi Nur Hidayat

# LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH WORKFORCE DIVERSITY DAN TRANSACTIONAL  
LEADERSHIP TERHADAP TURNOVER INTENTION  
DIMODERASI OLEH PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK**

*Dipersiapkan dan disusun oleh :*

**FAHMI NUR HIDAYAT**

**2210111114**

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 10 Desember 2025  
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**

**Renny Husniati, SE., MM., CHRP**  
**Ketua Penguji**

**Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc**  
**Penguji I**

**Hemmy Fauzan, S.E., M.M.**  
**Penguji II**

**Dr. Jubaedah, S.E., M.M.**  
**Dekan**

**Siti Hidayati, S.E., M.M.**  
**Koordinator Program Studi**

Disahkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 10 Desember 2025

# **THE EFFECT OF WORKFORCE DIVERSITY AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON TURNOVER INTENTION MODERATED BY PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON NURSES AT HERMINA HOSPITAL DEPOK**

**Fahmi Nur Hidayat**

## **ABSTRACT**

*This study employs a quantitative research method aimed at examining the effects of Workforce Diversity, Transactional Leadership, and Perceived Organizational Support on Turnover Intention. The study uses 105 nurses at Hermina Hospital Depok as respondents, with primary data collected directly from participants and secondary data obtained from various relevant references. Data were collected using the Simple Random Sampling technique and analyzed through descriptive and inferential statistical methods with the assistance of SmartPLS 4.0. The results indicate that: (1) Workforce Diversity has no significant effect on Turnover Intention, (2) Transactional Leadership has no significant effect on Turnover Intention, (3) Perceived Organizational Support has no significant effect on Turnover Intention, (4) Workforce Diversity has no significant effect on Turnover Intention when moderated by Perceived Organizational Support, and (5) Transactional Leadership has no significant effect on Turnover Intention when moderated by Perceived Organizational Support.*

**Keywords:** *Workforce Diversity, Transactional Leadership, Perceived Organizational Support, Turnover Intention*

**PENGARUH *WORKFORCE DIVERSITY* DAN *TRANSACTIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMODERASI OLEH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA DEPOK**

**Fahmi Nur Hidayat**

**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *Workforce Diversity*, *Transactional Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan 105 responden perawat RS Hermina Depok sebagai data primer dan data sekunder peneliti peroleh melalui berbagai referensi yang berhubungan dengan penelitian. Pengambilan data menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0. Sehingga pengolahan data memperoleh hasil bahwa (1) *Workforce Diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) *Transactional Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, (3) *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, (4) *Workforce Diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dimoderasi oleh *Perceived Organizational Support*, (5) *Transactional Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dimoderasi oleh *Perceived Organizational Support*.

**Kata Kunci:** *Workforce Diversity*, *Transactional Leadership*, *Perceived Organizational Support*, *Turnover Intention*

# BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904

Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR  
SEMESTER GANJIL TA. 2025/2026

Pada hari ini, Rabu, tanggal 10 Desember 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas

Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Fahmi Nur Hidayat

NIM : 2210111114

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

**PENGARUH WORKFORCE DIVERSITY DAN TRANSACTIONAL LEADERSHIP  
TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMODERASI OLEH PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA  
DEPOK**

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang\*, dengan Nilai Rata-Rata .....  
dan Nilai Huruf .....

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Renny Hasniati, SE., MM	Ketua	
2	Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc	Anggota I	
3	Hemmy Fauzan, S.E MM	Anggota II **)	

**Keterangan:**

\*) Coret yang tidak perlu  
\*\*) Dosen Pembimbing

**Nilai dalam Skala**

85 - 100 = A  
80 - 84.99 = A-  
75 - 79.99 = B+  
70 - 74.99 = B  
65 - 69.99 = B-  
60 - 64.99 = C+  
55 - 59.99 = C  
40 - 54.99 = D  
0 - 39.99 = E

Jakarta, 10 Desember 2025

Mengesahkan  
a.n. DEKAN  
Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas metodologi penelitian yang berjudul “Pengaruh *Workforce Diversity* dan *Transactional Leadership* terhadap *Trunover Intention* dimoderasi oleh *Perceived Organizational Support* pada Perawat Rumah Sakit Hermina Depok” ini dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan tugas ini merupakan bagian dari pemenuhan Seminar Proposal dalam program studi S1 Manajemen. Selama proses penyusunan, penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Jubaedah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jakarta.
2. Ibu Dr. Dewi Cahyani Pangestuti, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Siti Hidayati, S.E., M.M, selaku Koordinator Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Hemmy Fauzan, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah dengan sabar, konsisten, dan penuh dedikasi membimbing, mengarahkan, serta memberikan ilmu dan waktunya kepada penulis selama penyusunan tugas ini.
5. Seluruh perawat RS Hermina Depok, serta Tim *Human Resources* yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data serta informasi yang sangat dibutuhkan dalam penelitian ini.
6. Orang tua dan sahabat seperjuangan atas doa, kasih sayang, dan dukungan moral maupun material yang tiada henti yang menjadi sumber semangat utama dalam menyelesaikan tugas ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga tugas ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain yang membacanya.

Jakarta, 13 Oktober 2025

Fahmi Nur Hidayat

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I     PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1     Latar Belakang .....	1
1.2     Rumusan Masalah .....	12
1.3     Tujuan Penelitian.....	13
1.4     Manfaat Hasil Penelitian .....	13
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1     Landasan Teori.....	15
2.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.3 <i>Workforce Diversity</i> .....	20
2.1.4 <i>Transactional Leadership</i> .....	24
2.1.5 <i>Perceived Organizational Support</i> .....	27
2.2     Hasil Penelitian Sebelumnya.....	31
2.3     Model Penelitian .....	44
2.4     Pengaruh <i>Workforce Diversity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	45
2.5     Pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	45
2.6     Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	46
2.7     Pengaruh <i>Workforce Diversity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimoderasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	46
2.8     Pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimoderasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	47
2.9     Hipotesis.....	48
<b>BAB III   METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1     Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	50
3.1.1    Definisi Operasional.....	50
3.1.2    Pengukuran Variabel .....	52
3.2     Penentuan Populasi dan Sampel.....	57
3.2.1    Populasi .....	57
3.2.2    Sampel.....	58

3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.3.1	Jenis Data .....	58
3.3.2	Sumber Data .....	58
3.3.3	Pengumpulan Data .....	59
3.4	Teknik Analisis Data .....	59
3.4.1	Statistik Deskriptif.....	60
3.4.2	Analisis Inferensial.....	61
3.4.3	Uji Hipotesis.....	65
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	68
4.2	Deskripsi Data Penelitian .....	69
4.2.1	Deskripsi Data Responden .....	69
4.2.2	Deskripsi Statistik .....	71
4.3	Analisis Inferensial.....	82
4.3.1	Outer Model .....	82
4.3.2	Inner Model .....	90
4.3	Uji Hipotesis.....	93
4.4	Pembahasan.....	97
4.4.1	Pengaruh <i>Workforce Diversity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	97
4.4.2	Pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	99
4.4.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	101
4.4.4	Pengaruh <i>Workforce Diversity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimoderasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	103
4.4.5	Pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimoderasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	104
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	<b>107</b>
5.1	Kesimpulan.....	107
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	107
5.3	Saran.....	107
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
	<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>117</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Turnover Perawat RS Hermina Depok.....	3
Tabel 2.	Data Pra-Survei Turnover Intention.....	4
Tabel 3.	Data Pra-Survei Workforce Diversity.....	5
Tabel 4.	Data Pra-Survei Transactional Leadership.....	8
Tabel 5.	Data Pra-Survei Perceived Organizational Support.....	10
Tabel 6.	Matriks Penelitian Sebelumnya.....	39
Tabel 7.	Kisi-kisi Instrumen.....	52
Tabel 8.	Peringkat Jawaban Kuesioner.....	60
Tabel 9.	Interpretasi Nilai Indeks Responden.....	61
Tabel 10.	Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	69
Tabel 11.	Karakteristik usia Responden.....	70
Tabel 12.	Karakteristik Pendidikan Responden.....	70
Tabel 13.	Karakteristik Masa Kerja Responden.....	71
Tabel 14.	Nilai Indeks Variabel Turnover Intention.....	72
Tabel 15.	Nilai Indeks Variabel Workforce Diversity.....	74
Tabel 16.	Nilai Indeks Variabel Transactional Leadership.....	77
Tabel 17.	Nilai Indeks Variabel Perceived Organizational Support.....	79
Tabel 18.	Outer Loadings.....	83
Tabel 19.	Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	86
Tabel 20.	Nilai Cross Loadings.....	87
Tabel 21.	Nilai HTMT.....	90
Tabel 22.	Nilai Cronbach's Alpha.....	90
Tabel 23.	Nilai Composite Reliability.....	91
Tabel 24.	Nilai R-Square.....	92
Tabel 25.	Nilai Q-Square.....	93
Tabel 26.	Nilai Path Coefficients.....	94
Tabel 27.	Hasil Uji T-Statistik.....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian .....	44
Gambar 2. Diagram Alur Penelitian.....	83

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3. Surat Riset
- Lampiran 4. Hasil Turnitin