

## ABSTRAK

Kejelasan status kerja penting bagi pekerja. Akan tetapi, meskipun tidak ada pengangkatan karyawan outsourcing di PT. Telkomsel, perilaku karyawan outsourcing menunjukkan adanya OCB dan kecenderungan karyawan untuk memperpanjang masa kontrak atau dengan kata lain tingkat turnover karyawan outsourcing rendah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab rendahnya *intention to quit* karyawan outsourcing di PT. Telkomsel. Responden dalam penelitian ini adalah 124 karyawan outsourcing PT. Telkomsel Regional Jawa Tengah dan DIY. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan observasi. Data yang diperoleh diolah dengan SEM (Structural Equation Modeling). Dari pengujian hipotesis dengan software AMOS 22 diperoleh hasil: 1) dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, 2) komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, 3) dukungan organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*, 4) komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit*, dan 5) OCB berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit*. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh PT. Telkomsel antara lain berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan outsourcing dan memberikan kesempatan kepada karyawan outsourcing menjadi karyawan tetap.

**Kata kunci:** *intention to quit*, dukungan organisasi, komitmen afektif, OCB, karyawan outsourcing.