

## ABSTRAK

Pada sebuah dunia organisasi, nilai dan budaya merupakan suatu elemen yang penting dan harus diberikan perhatian lebih karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja anggota serta *sense of belonging* anggota dengan organisasinya. Sebuah organisasi akan memiliki keuntungan lebih jika anggotanya mampu memberikan kualitas yang baik dalam mengerjakan tugas dan fungsinya, hal itu dapat disiasati dengan cara melakukan proses implementasi budaya organisasi yang baik agar memberikan contoh cara bekerja yang baik kepada sesama anggota.

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana implementasi budaya organisasi Ubah Stigma dalam memperkenalkan *value* T.I.P.E.C.C yaitu *Teamwork, Integrity, Passion, Excellence, Community, dan Compassion*. Konsep yang digunakan pada penelitian ini adalah konsep implementasi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (1998) dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasilnya, Ubah Stigma telah melakukan proses implementasi budaya organisasi melalui tahap pembelajaran dengan memperkenalkan nilai-nilai T.I.P.E.C.C dan mengadaptasikan nilai tersebut melalui berbagai cara yaitu penokohan, keteladanan, simbol dan slogan, rutinitas, serta *reward and punishment*. Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat memberikan manfaat secara teoritis berupa sumber pembelajaran srta memiliki kegunaan praktis sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajerial Ubah Stigma.

**Kata Kunci:** *Organisasi, Budaya Organisasi, Implementasi Budaya, Nilai Budaya Organisasi, Ubah Stigma*

## **ABSTRACT**

*In an organizational world, there are important elements: values and culture that will affect the quality of member performance and the sense of belonging of members with their organization. An organization will have more advantages if its members are able to provide good quality in carrying out their duties and functions, this can be circumvented by carrying out the process of implementing a good organizational culture in order to give examples of good ways of working to fellow members.*

*This study discusses how the implementation of Ubah Stigma organizational culture introduces T.I.P.E.C.C. values (Teamwork, Integrity, Passion, Excellence, Community, and Compassion). The construct used in this study is the organizational culture implementation construct put forward by Robbins (1998) using a qualitative descriptive research method. As a result, Ubah Stigma has done the process of implementing organizational culture through the learning stage by introducing T.I.P.E.C.C. values and adapting these values in various ways, namely characterizations, role models, symbols and slogans, routines, rewards, and punishments. This research aims to be able to provide theoretical benefits in the form of learning resources and has practical use as evaluation material for the management of Ubah Stigma.*

**Keywords:** *Organization, Organizational Culture, Cultural Implementation, Organizational Cultural Values, Ubah Stigma*