

**BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM
DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA**



Oleh :
Lukman Hakim
NIM : 17300016022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
DISERTASI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Doktor dalam
Ilmu Agama Islam

YOGYAKARTA
2022

**PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI
PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lukman Hakim, S.E., M.Si.
NIM : 17300016022
Jenjang : Doktor

menyatakan bahwa naskah **disertasi** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Oktober 2022
Saya yang menyatakan,



Lukman Hakim
NIM: 17300016022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: <http://pps.uin-suka.ac.id>

PENGESAHAN

Judul Disertasi : BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM
DI INDUSTRI LAWEYAN SURAKARTA
Ditulis oleh : Lukman Hakim
NIM : 17300016022
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

**Telah dapat diterima
Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
Dalam Bidang Studi Islam**

Yogyakarta, 21 Oktober 2022

An. Rektor/
Ketua Sidang.



Prof. Dr. H. Siswanto Masruri, M.A.
NIP.: 19530727 198303 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

YUDISIUM

BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM UJIAN TERTUTUP (PADA TANGGAL 29 JULI 2022), DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM SIDANG UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDUS, **LUKMAN HAKIM** NOMOR INDUK: **17300016022** LAHIR DI **BREBES**, TANGGAL **5 JUNI 1970**,

LULUS DENGAN PREDIKAT :

PUJIAN (CUM LAUDE)/SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN**

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR **STUDI ISLAM** KONSENTRASI **EKONOMI ISLAM** DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

***SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE-863.**

YOGYAKARTA, 21 OKTOBER 2022

**AN. REKTOR /
KETUA SIDANG,**



Prof. Dr. H. Siswanto Masruri, M.A.
NIP.: 19530727 198303 1 005


**** CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN**










KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus : Lukman Hakim ()
NIM : 17300016022
Judul Disertasi : BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM DI INDUSTRI
LAWEYAN SURAKARTA


Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Siswanto Masruri, M.A. ()
Sekretaris Sidang : H. Ahmad Muttaqin, M.Ag., M.A, Ph.D. ()

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Irwan Abdullah (Promotor/Penguji) ()
2. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si. (Promotor/Penguji) ()
3. Dr. H. Muhammad Fakhri Husein S.E., M.Si. (Penguji) ()
4. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. (Penguji) ()
5. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. (Penguji) ()
6. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si. (Penguji) ()

Di Ujikan di Yogyakarta pada hari Jum'at tanggal 21 Oktober 2022

Tempat : Aula Lt. 1 Gd. Pascasajana UIN Sunan Kalijaga
Waktu : Pukul 09.00. WIB. S.d. Selesai
Hasil / Nilai (IPK) : 3.70
Predikat Kelulusan : Pujian (*Cumlaude*)/ Sangat Memuaskan/ Memuaskan

Sekretaris Sidang,


H. Ahmad Muttaqin, M.Ag., M.A, Ph.D.
NIP.: 19720414 199903 1 002

PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor : Prof. Dr. Irwan Abdullah



()

Promotor : Dr. Nurus sa'adah, S.Psi., M.Psi.



()

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Lukman Hakim, S.E., M.Si.
NIM : 17300016022/ S3
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 29 Juli 2022, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 24 Agustus 2022
Penguji,



Prof. Dr. Irwan Abdullah

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM DI INDUSTRI
BATIK LAWEYAN SURAKARTA**

yang ditulis oleh:

Nama : Lukman Hakim, S.E., M.Si.
NIM : 17300016022/ S3
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 29 Juli 2022, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 30 Agustus 2022
Penguji,

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi. M.Psi.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Lukman Hakim, S.E., M.Si.
NIM : 17300016022/ S3
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 29 Juli 2022, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 3 September 2022
Penguji,

Dr. H. Muhammad Falqri Husein, S.E., M.Si.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertai berjudul:

BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Lukman Hakim, S.E., M.Si.
NIM : 17300016022/ S3
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 29 Juli 2022, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 15 Agustus 2022
Penguji,



Dr. H. Syafiq Mahmadin Hanafi, M.Ag

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

BUDAYA ORGANISASI PENGUSAHA BATIK MUSLIM DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Lukman Hakim, S.E., M.Si.
NIM : 17300016022/ S3
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 29 Juli 2022, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 22 Agustus 2022
Penguji,



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

ABSTRAK

Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi, dimana budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota sebagai identitas suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi yang lain. Penelitian ini bertujuan: (1) Menggali karakteristik budaya organisasi pengusaha batik muslim di Industri Batik Laweyan, Surakarta. (2) Menganalisis nilai-nilai yang mendasari karakteristik budaya organisasi pengusaha batik muslim di Industri Batik Laweyan, Surakarta. (3) Menggali peranan budaya organisasi pengusaha batik muslim di Industri Batik Laweyan, Surakarta.

Lokasi penelitian di Batik Putra Laweyan, Batik Merak Manis, Batik Mahkota, dan Batik Gres Tenan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kualitatif dengan pendekatan “Studi kasus” (*Case Studies*). Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilaksanakan pada delapan informan baik pimpinan maupun staf organisasi batik Laweyan Surakarta. Adapun unit analisis penelitian adalah organisasi di perusahaan batik yang dikelola pengusaha batik muslim tersebut, sedangkan untuk menggali kedalaman nilai-nilai dasar budaya organisasi maka menambahkan di lingkungan masyarakat sekitar Laweyan. Analisis data penelitian ini dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan pengambilan simpulan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat lima karakteristik budaya organisasi di pengusaha batik muslim Laweyan Surakarta. Karakteristik budaya organisasi tersebut: budaya mengutamakan sikap pekerja keras, memperhatikan unsur kebersamaan, memperhatikan unsur keikhlasan, mengutamakan nilai ketekunan dan mengutamakan unsur tanggung jawab kerja. Nilai-nilai yang mendasari karakteristik budaya organisasi, antara lain warisan karakter pedagang muslim zaman pergerakan nasional, perubahan lingkungan, terbentuknya formalisasi usaha, adanya persaingan usaha, sifat sholat berjamaah, strategi ekspansi pasar, sikap toleransi, pemahaman terhadap Islam, motivasi keimanan, peran pemerintah, tantangan pekerjaan, dan pelestarian budaya. Peranan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha sehingga mampu bertahan di era bisnis kompetitif maupun masa Pandemi Covid-19 antara lain berperan terhadap pengembangan sikap, pengembangan usaha dan industri, menciptakan kondisi kerja yang kondusif, menciptakan kualitas serta komitmen kerja.

Kata Kunci: Karakteristik budaya organisasi, nilai-nilai dasar budaya organisasi dan pengembangan industri batik

ABSTRACT

Every company has an organizational culture, where the culture is explored, owned, and held by members as the identity of an organization that distinguishes it from other organizations. This study aims to: (1) explore the cultural characteristics of Muslim batik entrepreneurs in the Laweyan Batik Industry, Surakarta. (2) Analyze the values that underlie the cultural characteristics of Muslim batik entrepreneurs in the Laweyan Batik Industry, Surakarta, and (3) Explore the role of the organizational culture of Muslim batik entrepreneurs in the Laweyan Batik Industry, Surakarta.

The research locations are Batik Putra Laweyan, Batik Merak Manis, Batik Mahkota, and Batik Gres Tenan. This type of research uses descriptive-qualitative research with a case studies approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation. Interviews were conducted on eight informants, leaders, and staff of the Laweyan Surakarta batik organization. The unit of research analysis is the organization of the batik company, which the Muslim batik entrepreneur manages. While exploring the depth of the basic values of organizational culture, the community around Laweyan is involved. The data analysis of this research was carried out in three stages: data reduction, data presentation, and conclusion making.

The study results explain that there are five characteristics of organizational culture in Muslim batik entrepreneurs in Laweyan, Surakarta. The characteristics of the organizational culture are a culture that prioritizes hardworking attitudes and pays attention to the element of togetherness, the element of sincerity, the value of perseverance, and the element of work responsibility. The values that underlie the characteristics of organizational culture, among others, are the legacy of the character of Muslim traders during the national movement, environmental changes, the formation of business formalization, the existence of business competition, the nature of congregational prayers, strategies of market expansion, tolerance attitude, understanding of Islam, faith motivation, the role of government, job challenges, and cultural preservation. The role of organizational culture in business development so that it is able to survive in the competitive business era and the Covid-19 pandemic, among others, plays a role in developing attitudes, developing business and industry, creating conducive working conditions, creating quality, and work commitment.

Keywords: Characteristics of organizational culture, basic values of organizational culture, and development of the batik industry

المخلص

تحتفظ كل شركة بثقافة تنظيمية خاصة، حيث يجب أن يستكشفها ويكتسبها ويحتضنها أعضاء تلك الشركة باعتبارها هوية منظمة تميزها عن المنظمات الأخرى. ورمت هذه الدراسة إلى: (1) استكشاف الخصائص الثقافية لأصحاب شركة الباتيك (Batik) المسلمين في لاويان Laweyan، سوراكارتا Surakarta. (2) تحليل القيم التي تكمن وراء الخصائص الثقافية لأصحاب شركة الباتيك المسلمين في لاويان Laweyan، سوراكارتا Surakarta. (3) التعرف على دور الثقافة التنظيمية لرواد أعمال الباتيك المسلمين في لاويان Laweyan، سوراكارتا Surakarta.

لقد تم إجراء الدراسة في مواقع تالية؛ Batik Merak و Batik Putra Laweyan و Batik Mahkota و Batik Gres Tenan و Manis. وهذه الدراسة عبارة عن بحث وصفي نوعي و معتمدة على مع منهج "دراسات الحالة". وتم جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق. وأجريت المقابلات مع ثمانية مخبرين، من المديرين والموظفين في منظمة الباتيك في لاويان Laweyan، سوراكارتا Surakarta. أما وحدة تحليل البحث فهي منظمة تابعة لشركة الباتيك يديرها رجل أعمال الباتيك المسلم، بينما القيم الأساسية للثقافة التنظيمية تم استكشافها من خلال المقابلات مع المجتمع المحيط بـ Laweyan. ثم قام الباحث بتحليل البيانات على ثلاث مراحل، وهي تقليل البيانات وعرضها واستخلاص النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك خمس خصائص للثقافة التنظيمية التي يحتفظ بها أصحاب شركة الباتيك المسلمين في لاويان Laweyan، سوراكارتا Surakarta. وهذه الخصائص كالتالي: إعطاء الأولوية لأخلاقيات العمل الجيدة، والاهتمام بالعمل الجماعي، والاهتمام بالإخلاص، وإيثار قيمة المثابرة، ومسؤولية العمل. وتشمل القيم التي تكمن وراء خصائص الثقافة التنظيمية إرث التجار المسلمين خلال الحركة الوطنية، والبيئية و إضفاء الطابع الرسمي للعمل والمنافسة التجارية وصلاة الجماعة والتوسع في السوق والتسامح وفهم الإسلام والدافع الإيماني ودور الحكومة والتحديات الوظيفية والحفاظ على الثقافة. يلعب دور الثقافة التنظيمية في تطوير الأعمال بحيث تكون قادرة على البقاء في عصر الأعمال التنافسية وجائحة Covid-19، مثل تطوير الموقف وتطوير الأعمال والصناعة وخلق ظروف عمل مواتية وخلق الجودة و الإلتزام بالعمل.

الكلمات الأساسية: خصائص الثقافة التنظيمية، القيم الأساسية للثقافة التنظيمية، تطوير صناعة الباتيك (Batik).

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye
ص	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍa	Ḍ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El

م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutoh di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

2. Bila diikuti dengan kata sandang al serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-Auliyā'</i>
--------------------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta' marbûtah* hidup atau dengan harakat fathah kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	<i>Zakāh al-Fiṭri</i>
-------------------	---------	-----------------------

D. Vokal Pendek

1	-----َ-----	Fathah	Ditulis	A
2	-----ِ-----	Kasrah	Ditulis	I
3	-----ُ-----	Ḍammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif إِسْتِحْسَان	Ditulis	ā <i>Istiḥsān</i>
2	Fathah + ya' mati أُنْثَى	Ditulis	Ā <i>Unṣā</i>
3	Kasrah + yā' mati الْعُلْوَانِي	Ditulis	ī <i>al-'Ālwānī</i>
4	Ḍammah + wāwu mati عُلُوم	Ditulis	û <i>'Ulûm</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati غَيْرِهِمْ	Ditulis	Ai <i>Gairihim</i>
2	Fathah + wawu mati قَوْل	Ditulis	Au <i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang ber Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>

لإن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alim+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

الرسالة	Ditulis	<i>ar-Risālah</i>
النساء	Ditulis	<i>an-Nisā'</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

أهل الرأي	Ditulis	<i>Ahl ar-Ra'yi</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat dan sebagainya.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah diLatin-kan oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.
3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf Latin, misalnya M. Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Mizan, Hidayah, Taufiq, Al-Ma'arif dan sebagainya.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim.

Segala puji bagi Allah Swt. Yang telah melimpahkan cucuran rahmat serta hidayah sehingga tim peneliti dapat menyelesaikan penelitian Disertasi. Demikian pula *sholawat* serta *salam* tercurah kepada Rasulullah Saw. rasul yang mulia yang telah banyak berkorban sehingga *ad-Dinul Islam* dapat tersebar ke seluruh alam.

Kinerja perusahaan, saat ini demikian penting bagi perusahaan, Salah satu dimensi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan adalah “budaya organisasi”. Dimensi ini sangat penting ketika dikaitkan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Dalam penelitian disertasi ini tujuan yang dibahas adalah bagaimana menggali karakteristik budaya organisasi, nilai-nilai yang mendasarinya serta peran budaya organisasi di pengusaha batik muslim di industri batik Laweyan Surakarta.

Selama penyusunan disertasi ini telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag. selaku Direktur program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Irwan Abdullah, selaku Promotor 1. dengan penuh ketulusan telah banyak memberikan masukan, arahan dan bimbingan kepada penulis.
3. Ibu Dr. Nurus Sa’adah, S.Psi., M.Psi., selaku promotor 2 dengan penuh ketulusan telah banyak memberikan masukan, arahan dan bimbingan kepada penulis.

4. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta dan bapak/ ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah mendukung penulis menyelesaikan studi S3 dan disertasi ini.
5. Bapak Ir. Alfa Pabela, Bapak Gunawan Nizar, SE., Bapak Hari Sudaryono dan Bapak Arif Wicaksono yang merupakan pimpinan Industri Batik Laweyan, yang telah bersedia menjadi lokasi penelitian disertasi ini.
6. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa Disertasi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Dengan segala kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran demi sempurnanya Disertasi ini.

Surakarta, 14 Agustus 2022

Penulis



Lukman Hakim, S.E., M.Si.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN REKTOR.....	iii
TIM PENGUJI	iv
PENGESAHAN PROMOTOR.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
NOTA DINAS PENGUJI.....	vii
ABSTRAK	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
KATA PENGANTAR	xviii
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
E. Kontribusi Penelitian.....	11

BAB II : LANDASAN TEORI	13
A. Tinjauan Pustaka	13
B. Penelitian Terdahulu	94
BAB III : METODE PENELITIAN	120
A. Lokasi Penelitian.....	120
B. Jenis Penelitian.....	120
C. Pengumpulan Data	123
D. Validitas Data.....	125
E. Analisis Data	126
BAB IV: PROFIL INDUSTRI BATIK LAWEYAN	129
A. Sejarah Kampung Batik Laweyan.....	129
B. Batik Merak Manis.....	131
C. Batik Mahkota.....	135
D. Batik Putra Laweyan	142
E. Batik Gres Tenan.....	147
BAB V: BUDAYA ORGANISASI DI PENGUSAHA BATIK MUSLIM LAWEYAN	152
A. Budaya Mengutamakan Sikap Pekerja Keras	152
B. Budaya Memperhatikan Unsur Kebersamaan	164
C. Budaya Memperhatikan Unsur Keikhlasan	177
D. Budaya Mengutamakan Nilai Ketekunan	194
E. Budaya Mengutamakan Unsur Tanggung Jawab Kerja	205
BAB VI: PERANAN BUDAYA ORGANISASI	212

A. Peranan Budaya Pekerja Keras Bagi Pengembangan Sikap ...	212
B. Peranan Budaya Kebersamaan Bagi Pengembangan Usaha ..	221
C. Peranan Budaya Keikhlasan Bagi Kondisi Kerja	229
D. Peranan Budaya Ketekunan Bagi Peningkatan Kualitas Kerja	234
E. Peranan Budaya Tanggung Jawab Kerja Bagi Komitmen Kerja.....	241
BAB VII: PENUTUP	252
A. Kesimpulan	252
B. Kontribusi Temuan Penelitian	254
C. Implikasi Temuan Penelitian.....	255
D. Saran Penelitian Selanjutnya	257
DAFTAR PUSTAKA	258
LAMPIRAN-LAMPIRAN	I
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	I

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Peraturan Kerja di Batik Merak Manis, 134
Tabel 2	Peraturan Kerja di Batik Mahkota Laweyan, 140
Tabel 3	Peraturan Kerja di Batik Putra Laweyan, 145
Tabel 4	Peraturan Kerja di Batik Gres Tenan, 150



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Bentuk Budaya Organsasi Model Schein, 36
- Gambar 2.2 Penelitian Terdahulu, 119
- Gambar 4.1 Peta Kampung Batik Laweyan, 129
- Gambar 4.2 Pembuatan Batik Tempo Dulu, 130
- Gambar 4.3 Batik Merak Manis, 131
- Gambar 4.4 Logo Batik Merak Manis, 132
- Gambar 4.5 Pimpinan Batik Merak Manis, 133
- Gambar 4.6 Produk Batik Merak Manis, 135
- Gambar 4.7 Batik Mahkota, 136
- Gambar 4.8 Logo Batik Mahkota, 137
- Gambar 4.9 Pimpinan Batik Mahkota, 138
- Gambar 4.10 Produk Batik Mahkota Laweyan, 141
- Gambar 4.11 Batik Putra Laweyan, 142
- Gambar 4.12 Logo Batik Putra Laweyan, 143
- Gambar 4.13 Pimpinan Batik Putra Laweyan, 145
- Gambar 4.14 Produk Batik Putra Laweyan, 146
- Gambar 4.15 Batik Gres Tenan, 147
- Gambar 4.16 Logo Batik Gres Tenan, 148
- Gambar 4.17 Pimpinan Batik Gres Tenan, 149
- Gambar 4.18 Produk Batik Gres Tenan, 151
- Gambar 5.1 Ruang Pameran Batik Laweyan, 155

- Gambar 5.2 Foto H. Samanhudi, 161
- Gambar 5.3 Pertemuan di FPKBL, 165
- Gambar 5.4 Suasana Kerja Pembatik, 171
- Gambar 5.5 Sholat Jama'ah di Masjid Laweyan, 174
- Gambar 5.6 Suasana Pengajian di Rumah Batik Laweyan, 174
- Gambar 5.7 Salah Satu Sudut Kampung Batik Laweyan, 179
- Gambar 5.8 Anak Sekolah Magang di Batik Mahkota, 180
- Gambar 5.9 Visi dan Misi Batik Mahkota Laweyan, 180
- Gambar 5.10 Batik al Qur'an, 184
- Gambar 5.11 Batik al Qur'an, 185
- Gambar 5.12 Pertunjukan Batik Wayang Beber, 186
- Gambar 5.13 Batik Pertandingan Sepak Bola, 187
- Gambar 5.14 Batik Gambar Banjir Besar Solo, 187
- Gambar 5.15 Makam Ki Ageng Henis, 192
- Gambar 5.16 Masjid Laweyan, 193
- Gambar 5.17 Masjid Baiturrahim, 193
- Gambar 5.18 Masjid Al Makmur, 193
- Gambar 5.19 Aneka Motif Batik Laweyan, 195
- Gambar 5.20 Produk Kreasi Batik Laweyan, 195
- Gambar 5.21 Kafe Kopi Laweyan, 196
- Gambar 5.22 Lantunan Musisi di Halaman Batik Mahkota, 197
- Gambar 5.23 Menyusuri Lorong Kreatif, 198
- Gambar 5.24 Langgar Laweyan, 199

- Gambar 5.25 Pelatihan Batik, 203
- Gambar 5.26 Wisata batik Laweyan, 204
- Gambar 5.27 Produk Batik Dengan Keahlian, 207
- Gambar 5.28 Kerjasama Industri Batik Laweyan Dengan Lembaga Lain, 208
- Gambar 6.1 Suasana Kerja di Batik Merak Manis, 214
- Gambar 6.2 Suasana Kerja di Batik Putra Laweyan, 218
- Gambar 6.3 Suasana Kebersamaan Kerja, 224
- Gambar 6.4 Suasana Kenyamanan Kerja, 224
- Gambar 6.5 Semangat Kerja di Tengah Pandemi Covid-19, 227
- Gambar 6.6 Semangat Kerja di Tengah Pandemi Covid-19, 227
- Gambar 6.7 Kenyamanan Dalam Kerja Pembatik, 229
- Gambar 6.8 Suasana Keharmonisan Kerja, 232
- Gambar 6.9 Program 5 S Batik Putra Laweyan, 233
- Gambar 6.10 Kesungguhan Kerja Pembatik, 238
- Gambar 6.11 Kesemangatan Kerja Pembatik, 240
- Gambar 6.12 Komitmen Kerja Pembatik, 244
- Gambar 6.13 Kerja dengan Efektif, 245
- Gambar 6.14 Pengelolaan Limbah Pabrik, 245
- Gambar 6.15 Proses Produksi Eksklusif Batik Sultan, 247
- Gambar 6.16 Karakteristik Budaya Organisasi Pengusaha Batik Muslim Laweyan
Surakarta, 249

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup, I
Lampiran 2	Daftar Responden, VII
Lampiran 3	Kuisisioner Wawancara, VIII



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan yang mampu bertahan di era kompetitif ini adalah perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dan mampu melakukan perbaikan terus menerus dalam beradaptasi dengan tantangan zaman. Sedangkan perusahaan yang sekedar puas dengan kondisi yang ada akan mengalami penurunan dan bahkan mengalami keruntuhan. Perusahaan saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang ahli, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi serta ketersediaan informasi yang cukup. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku yang menyertai tersebut memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan pembentukan budaya organisasi. Pembentukan budaya organisasi seringkali diwujudkan karyawan dalam format-format umum yang dianut dan dipercayai anggotanya. Pada dasarnya sebuah perusahaan masing-masing mempunyai karakteristik budaya organisasi. Budaya organisasi tersebut diungkap, diformalkan dan seterusnya dianut anggota perusahaan dalam identitas suatu organisasi sehingga berbeda dengan industri lain. Demikian juga penerapan budaya organisasi tersebut akan menjadi suatu taktik dalam upaya bertahan hidup bahkan bisa unggul dalam menghadapi iklim bisnis yang kompetitif. Sehingga penelusuran budaya organisasi baik tentang karakteristik, nilai dasar maupun peranannya menjadi penting dilakukan.

Budaya organisasi, sebagai sebuah konsep, dimiliki, dipelajari dalam berbagai disiplin ilmu yang berbeda mulai dari Antropologi sosial hingga Psikologi-industri organisasi.¹ Budaya organisasi dapat ditentukan oleh aspek-aspeknya seperti dimensi, ciri-ciri atau karakteristik, dan elemen atau bentuk. Kata budaya telah berasal dari ide budidaya yang berarti pola perkembangan. Kadang-kadang dikenal sebagai "budaya perusahaan", dimana budaya perusahaan digunakan untuk menunjukkan yang lebih dikomersialkan dari makna budaya organisasi.²

Budaya organisasi telah menjadi fokus kajian pada dekade ini dan semakin menjadi penting mengingat hubungannya dengan kinerja perusahaan. Sebuah studi tentang budaya dalam organisasi menunjukkan bahwa pekerja berpikir dengan cara yang sama dan dibimbing oleh hal yang sama ide tentang bisnis organisasi.³ Para ahli organisasi seperti Hofstede,⁴ Kotter dan Heskett⁵ menyimpulkan bahwa budaya organisasi dapat digunakan untuk mengukur kinerja ekonomi suatu organisasi. Sementara Stewart⁶ berpendapat bahwa untuk memastikan profitabilitas adalah tujuan

¹E. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, ed. ke-3 (San Francisco, United States: Jossey-Bass, 2010).

²T. E. Deal and A. A Kennedy, *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, (Harmondsworth, Reissue Perseus Books, 2000).

³A. D Racelis, "The influence of organizational culture on performance of Philippine Banks." *Social Science Dilman*, 6(2) (2010): 29-49.

⁴G. Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*, (Thousand Oaks CA: Sage. 2001)

⁵J.P Kotter and J.L Heskett, *Corporate Culture and performance*. (New York: Free Press. 1992).

⁶Stewart Douglas, *Growing the Corporate Culture*, (2010). obtained from <https://www.wachovia.com/foundation/v/index.jsp?vgnextoid=ab411f07760aa110VgnVCM1000004b0d1872RCRD&vgnnextfmt=default> on July 9th, 2010

dari setiap organisasi, dan salah satu tempat terbaik untuk memulai perbaikan adalah dengan pemeriksaan budaya organisasi.

Saat ini, organisasi sedang mengalir menuju organisasi berbasis pengetahuan, kreativitas, inovasi dan teknologi informasi. Untuk menjadi efektif dan tetap eksis di pasar yang kompetitif, maka organisasi harus membangun budaya organisasi yang berlandaskan pada kreativitas dan inovasi sebagai unsur yang menjadi bagian penting.⁷ Demikian juga lingkungan organisasi menjadi semakin dinamis, tentatif, dan ekonomis, sehingga pada era sekarang ini organisasi harus inovatif untuk mempertahankan keunggulan/kekuatan mereka yang layak dan untuk mengelola dengan meningkatnya kedekatan pelanggan. Seiring perkembangan inovatif dan kreatif dalam organisasi mengintai dari kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan latihan manajemen yang ditentukan oleh perilaku arah manajer mereka.⁸ Dari keberadaan ini maka penelusuran budaya organisasi baik tentang karakteristik, nilai dasar maupun peranannya menjadi penting dilakukan.

Budaya organisasi telah menarik lebih banyak perhatian dalam beberapa dekade terakhir karena perannya yang potensial dalam meningkatkan prospek masa depan organisasi dari perspektif manajerial.⁹ Watson¹⁰ menyatakan bahwa budaya

⁷M.J Masnan, "Role of organizational culture in stimulating creativity and innovation among engineering students", (*Universiti Malaysia Perlis*, 2008), 269- 278.

⁸Teresa M. Amabile, *Creativity in context: Update to the social psychology of Creativity*, (Westview Press, 1996).

⁹Fisher E. M. dan Wilmoth M. C., "Do I take the job: Assessing fit with the organization," *Journal of Professional Nursing*, no. 34 (Februari 2018): 82–86.

organisasi pada awalnya berasal dari metafora organisasi sebagai “sesuatu yang dibudidayakan.” Namun, budaya lebih konvensional dilihat sebagai seperangkat nilai, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan antar generasi. Demikian pula, studi terbaru tentang budaya organisasi lebih berfokus pada kualitas tidak berwujud seperti nilai, perilaku dan sikap yang membantu dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan. Beberapa peneliti menekankan bahwa budaya organisasi adalah iklim dan praktik yang mendukung siklus pengembangan dalam organisasi dengan berhubungan dengan anggota organisasi.¹¹

Penelitian yang mengungkap bagaimana budaya organisasi begitu penting di dunia perusahaan, sebagai upaya menemukan jati diri perusahaan dan pada akhirnya bisa mempertahankan keunggulan kompetitif untuk bisa bersaing di era bisnis sekarang. Demikian juga budaya organisasi sangat penting ditelusuri di industri batik di Indonesia. Industri batik di Indonesia sudah menguasai *market share* perbatasan dunia sehingga menjadi pendorong perekonomian nasional. Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan catatan bahwa ekspor batik pada bulan Januari-Juli tahun 2020 mencapai US\$ 21,54 juta, sedangkan pada bulan Januari-Juni 2019 jumlah ekspor batik tercatat US\$17,99 juta.¹² Pada masa pandemi Covid-19 justru terjadi peningkatan jumlah nilai ekspor batik pada tahun 2021 meningkat mencapai 21,54

¹⁰T. J. Watson, *Organising and Managing Work*, ed. ke-2 (United Kingdom: Pearson Education Limited, 2006).

¹¹E. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, ed. ke-3 (San Francisco, United States: Jossey-Bass, 2004).

¹²Andi M. Arief, “Industri TPT Tertekan, Nilai Ekspor Batik Terus Tumbuh”, diakses 8 September 2021, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201003/257/1300097/industri-tpt-tertekan-nilai-ekspor-batik-terus-tumbuh>.

juta dolar AS atau naik dibanding periode I-2019 senilai 17,99 juta dolar AS. Peningkatan jumlah nilai ekspor batik pada tahun 2021 tersebut yang menjadi pasar utama ekspor batik Indonesia antara lain ke Jepang, Amerika Serikat, dan Eropa.¹³

Dampak positif adanya Covid-19 di industri batik adalah pengusaha batik menjadi mandiri dalam usaha meningkatkan produksinya melalui keahlian baru dalam produksi batik sehingga perusahaan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya.¹⁴ Sedangkan industri Batik Pesisiran di Pekalongan bisa bertahan dari dampak Pandemi Covid-19 dengan menggunakan taktik bersaing dengan menjalankan diferensiasi produk, promosi terpadu antara lain periklanan, *sales promotion*, *public relation*, penjualan langsung, wiraniaga, dan juga pemanfaatan media sosial.¹⁵

Di samping beberapa industri batik tersebut yang masih bisa bertahan dengan segala strateginya, maka di Surakarta terdapat industri batik yang bisa bertahan di era Pandemi Covid-19, yaitu industri Batik Laweyan. Industri Batik Laweyan merupakan sebuah daerah pusat batik yang spesifik, unik dan bersejarah. Menurut catatan sejarah dari Forum Pengembangan Kampong Batik Laweyan (FPKBL), bahwa kampung Laweyan sudah ada sebelum munculnya Kerajaan Pajang, yaitu ketika Kyai Ageng

¹³Abdullah Azzam, "Ekspor Batik Meningkat Meski di Tengah Pandemi", *Bisnis .com* Jakarta, diakses 8 September 2021, <https://foto.bisnis.com/view/20210402/1375943/ekspor-batik-meningkat-meski-di-tengah-pandemi>.

¹⁴Laila Murningsih, Novrian Wakhidah, M. Faisal Abdullah dan Hendra Kusuma, "Analisis Dampak Ekonomi Pandemi Covid-19 Terhadap Pengrajin Batik Kecamatan Kerek Kabupaten Tuban," *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)* Vol. 5, No. 1, (Februari 2021): 171.

¹⁵Mohammad Rosyada dan Anah Wigiawati, "Strategi Survival UMKM Batik Tulis Pekalongan di Rengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Batik Pesisir Pekalongan)", *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen* Volume 4 Nomor 2, (2020): 189.

Henis bermukim di Desa Laweyan pada tahun 1546 di sebelah utara Pasar Laweyan.¹⁶ Industri batik Laweyan pernah menjumpai masa kejayaan yaitu awal abad ke-20 atau era Sarekat Dagang Islam (SDI), yang didirikan oleh H. Samanhudi yang merupakan seorang tokoh pergerakan nasional. Di era inilah mulai dikenal batik cap dan penggunaan bahan baku seperti mori serta bahan pewarna dari luar negeri seperti China. Sebagaimana pendapat Baidi bahwa Kampung Laweyan tumbuh di tengah-tengah masyarakat Laweyan sebagai *inclave society*.¹⁷

Kampung Batik Laweyan adalah kampung yang merupakan kumpulan masyarakat pembatik atau *home industry* batik dengan corak khas Laweyan yang berada di Laweyan Surakarta. Pengelolaan dan pengembangan usaha batik mulai dari proses pembatikan, pemasaran dan keuangan mayoritas diperankan oleh kaum wanita, yang pada saat itu lebih dikenal dengan istilah “Mbok Mase” untuk wanita dan “Mas Nganten” untuk suami. Kesuksesan kaum wanita ini tidak serta-merta memposisikan mereka sebagai pemimpin rumah tangga, tetapi mempercayakannya pada suami dan memberinya kebebasan, karena para Mas Nganten pada saat itu terkenal dengan kereligiusannya. Hal ini dilatarbelakangi pandangan hidup para saudagar batik Laweyan yang didasari oleh teologi yang kuat berbasis kehidupan santri yang menonjolkan kehidupan sederhana dan rendah hati (*tawadhu*). Namun demikian, posisi para saudagar batik Laweyan di zaman tersebut sudah menempatkan

¹⁶Suwarno Tugas Tri Wahyono, Yustina hastrini Nurwanti dan Taryati, *Perempuan Laweyan dalam Industri Batik di Surakarta*, (Yogyakarta: Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB), 2014), 16.

¹⁷Baidi, “Pertumbuhan Pengusaha Batik Laweyan Surakarta, Suatu studi Sejarah Sosial Ekonomi”, *Jurnal Bahasa dan Seni*, Tahun 34, No. 2, (Agustus 2006): 241-253.

posisi santri yang modern perkotaan. Sebagaimana kajian studi Kailani yang mengkaji teologi ekonomi muslim urban di Indonesia di masa kontemporer, ketika citra santri yang sebelumnya diasosiasikan dengan pedesaan dan tradisional, kini berubah menjadi citra urban dan modern. Dalam kajian tersebut, santri dipandang berpendidikan dan memiliki pekerjaan modern sebagai aparatur pemerintah dan pegawai perusahaan.¹⁸

Batik Laweyan pernah mengalami kemunduran pada tahun 1970-an sampai tahun 2000-an, disebabkan karena ketidakbenaran dalam manajemen serta ada perusahaan batik besar yang letaknya berdekatan dengan industri batik Laweyan. Meskipun mengalami penurunan yang cukup lama, para pengusaha tetap ingin untuk memajukan kembali masa kejayaan perusahaan batik. Masa kebangkitan perusahaan batik muncul dari terjadinya fase kemunduran, ketika dibentuknya forum yang mengelola pengembangan kawasan Laweyan yaitu Forum Pengembangan Kampung Batik Laweyan (FPKBL). FPKBL didirikan pada 25 September 2004 sebagai organisasi sosial yang bertujuan untuk memajukan kembali industri batik Laweyan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Program awal FPKBL adalah mengadakan pembangunan material maupun nonmaterial dengan mengadakan kerjasama baik dengan pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan perusahaan swasta yang berupaya merevitalisasi Kampung Batik Laweyan.¹⁹

¹⁸Najib Kailani, "Aspiring to Prosperity The Economic Theology of Urban Muslims in Contemporary Indonesia", *Disertasi School of Humanities and Social Science UNSW*, Canberra, Australia, (2015).

¹⁹Humas Forum Pengembangan Kampung Batik Laweyan (FPKBL), 2017

Program selanjutnya yang dilakukan adalah membangun instalasi pengolahan air limbah dari industri batik, hal ini dilakukan sebagai upaya mereduksi tingkat pencemaran lingkungan. Pembangunan Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) menjadikan nilai tambah Laweyan sebagai kawasan industri yang ramah lingkungan, selain itu, langkah ini adalah bentuk dukungan kepada pemerintah dalam rangka penyelamatan lingkungan. Program ini terlaksana berkat bantuan kerjasama dengan pemerintah Jerman. Langkah berikutnya yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kawasan Kampung Laweyan terutama penduduk asli dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan pengetahuan baru yang mendukung pengembangan usaha batik. Pelatihan-pelatihan tersebut meliputi pelatihan kewirausahaan, *web design*, ekspor-impor, perpajakan, dan pewarnaan berbahan alami.

Namun di balik perkembangan usaha terutama ekspor produknya, juga terdapat permasalahan di industri Batik Laweyan Surakarta. Permasalahan tersebut di antaranya masalah pemasaran yang masih bersifat lokal, pengadaan bahan baku,²⁰ produk ekspor batik masih merupakan produk tanpa merek atau merek lokal.²¹ Sedangkan dari segi SDM yaitu faktor lemahnya kinerja pengusaha dan kaderisasi yang mempengaruhi penurunan pengembangan usaha industri Batik Laweyan.²²

²⁰Siswanti, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Perkembangan Industri batik di Kawasan Sentra Batik Laweyan Solo", *FT Universitas Negeri Semarang*, (2007).

²¹Siti Rahayu Binarsih, Endang Siti rahayu, Slamet Riyadi Bisri, dan Muladi Wibowo, "Bisnis Internasional Bagi Pengusaha di Kampung Batik Laweyan". *Prosiding Seminar Nasional: Menuju Masyarakat Madani dan Lestari*, UII Yogyakarta (Desember 2013), 101-110.

²²Abdul Muin, "Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Klaster Batik Laweyan-Surakarta", *Jurnal Wilayah* Volume 1 Nomor 1, (April 2013): 79-90.

Beberapa masalah tersebut muncul dikarenakan lemahnya budaya organisasi yang belum digali dan selanjutnya dianut oleh industri batik Laweyan. Melihat kondisi demikian, maka perlu adanya penelitian penggalian karakteristik budaya organisasi, sehingga bisa diidentifikasi karakteristik budaya organisasi yang dapat dijadikan model terapan untuk meningkatkan kinerja industri dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif.

B. RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini akan berusaha menjawab pertanyaan: “Mengapa pengusaha batik muslim Laweyan Surakarta bisa bertahan (*survive*) di era bisnis yang kompetitif.” Pertanyaan utama tersebut dapat dipisahkan dalam kaitannya dengan penelusuran karakteristik budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik budaya organisasi pengusaha batik muslim di industri batik Laweyan, sehingga bisa bertahan (*survive*) di era bisnis yang kompetitif?
2. Nilai-nilai dasar apa yang membentuk karakteristik budaya organisasi di pengusaha batik muslim di industri batik Laweyan?
3. Bagaimana peranan budaya organisasi terhadap perkembangan industri batik Laweyan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggali karakteristik budaya organisasi pengusaha batik muslim di industri batik Laweyan, sehingga bisa bertahan (*survive*) di era bisnis yang kompetitif.

2. Menganalisis nilai-nilai dasar yang membentuk karakteristik budaya organisasi pengusaha batik muslim di industri batik Laweyan.
3. Menggali peranan budaya organisasi terhadap perkembangan industri batik Laweyan.

D. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian budaya organisasi masih didominasi oleh kajian hubungan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang sifatnya kuantitatif. Masih terbatasnya kajian empiris terhadap eksplorasi karakteristik budaya organisasi, nilai-nilai dasar serta peranannya terhadap perkembangan industri khususnya di organisasi berbasis Islam dengan pendekatan kualitatif menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai kontribusi penulis terhadap perkembangan literatur sumber daya manusia (SDM) Islam khususnya perkembangan teori budaya organisasi.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian budaya organisasi sebelumnya dalam beberapa aspek, antara lain: *Pertama*, penelitian mengambil objek empat industri batik berbasis Islam, dimana penentuan keempatnya didasarkan karena perusahaan batik tersebut adalah perusahaan batik yang dikelola oleh pengusaha muslim Laweyan yang sedang mengalami perubahan dalam strategi organisasi dan juga tentunya memiliki karakteristik budaya organisasi yang spesifik yang bisa dijadikan model untuk diterapkan di industri batik dan industri lainnya. *Kedua*, bahwa perusahaan-perusahaan batik tersebut telah lama berdiri bahkan turun temurun dari generasi ke generasi semenjak awal abad XX sampai masa sekarang, sehingga

banyak nilai keunikan budaya organisasi yang melatarbelakangi terbentuknya karakter budaya tersebut. *Ketiga*, penelitian ini melakukan penggalian terhadap karakteristik budaya organisasi nilai dasar serta peranan budaya organisasi di organisasi berbasis spiritual yaitu karakteristik budaya organisasi pengusaha batik muslim. Saat ini teori karakteristik budaya organisasi kebanyakan berbasis organisasi non spiritual, sebagaimana teorinya Hofstede;²³ O'Reilly dan Caldwell;²⁴ Daniel Denison;²⁵ Leslie dan Holland;²⁶ Kent Hodgson;²⁷ Deal dan Kennedy;²⁸ Charles Handy;²⁹ Kim Cameron dan Robert Quinn;³⁰ dan model Budaya Organisasi Inovatif Naranjo dan Calderon.³¹ Sedangkan teori-teori karakteristik budaya organisasi yang berbasis organisasi spiritual masih tergolong sedikit. Harapannya dari hasil penelitian ini akan mengisi kekurangan teori karakteristik budaya organisasi berbasis spiritual.

E. KONTRIBUSI PENELITIAN

1. Kontribusi Teoritis

²³Geer Hofstede, "Cultures and Organizations: Software of the Mind". *Administrative Science Quarterly* (Johnson Graduate School of Management, Cornell University), 38 (1993): 132–134.

²⁴Chatman O'Rielly dan Caldwell, "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit". *Academy of Management Journal* Volume 34 (1991), 487–516.

²⁵Daniel R Denison, *Corporate culture and organizational effectiveness*, (New York: John Wiley & Son, 1990), 267.

²⁶Leslie W. Rue dan Phillis G. Holland, *Strategic Management, Concepts and Experience*. (New York: Mc Graw Hill International, 1996).

²⁷Kent Hodgson, *A Rock and a Hard place: How to Make Ethical Business Decisions When The Choices Area Tough*, (Divisi American Management Association, AMACOM, 1992), 69-73.

²⁸Deal T. E. dan Kennedy, *A Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*, (Harmondsworth: Reissue Perseus Books, 2000).

²⁹Charles Handy B, *Understanding Organizations*, (Oxford: Oxford University Press, 1976).

³⁰Kim Cameron dan Robert E. Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, (Prentice Hall, 1999).

³¹Julia C. Naranjo-Valencia dan Gregorio Calderon-Hernández, "Model of Culture for Innovation," *Intechopen.81134*, (2018).

Memberikan rumusan model karakteristik budaya organisasi yang spesifik, nilai dasar serta peranannya pada pengusaha batik muslim di industri batik Laweyan Surakarta, sehingga dengan tersusunnya model budaya organisasi yang spesifik menjadi model budaya organisasi unggul yang akan bisa diterapkan pada perusahaan sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Teori yang ada saat ini kebanyakan merumuskan model budaya organisasi yang berasal dari organisasi yang konvensional berbasis non spiritual. Model budaya organisasi ini dapat memunculkan konsep dan teori baru di bidang Ilmu Ekonomi Islam khususnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Islam.

2. Kontribusi Empiris

Hasil temuan penelitian ini bermanfaat bagi para pelaku usaha di industri batik Laweyan, mereka dapat mengetahui karakteristik dan memformalkan serta menerapkannya di perusahaan-perusahaan tersebut sebagai usaha meningkatkan kinerja perusahaan. Kontribusi bagi para pelaku usaha di industri batik atau industri lainnya, mereka juga dapat menerapkan model karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan dan daya saing industri. Bagi Pemerintah Kota Surakarta khususnya dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yaitu dapat mengetahui dimensi-dimensi budaya organisasi tertentu yang bisa menjadi dasar acuan dalam menentukan regulasi dan kebijakan di era otonomi daerah dan kebijakan khusus dalam menangani industri batik akibat dampak Pandemi Covid-

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian temuan hasil penelitian dan pembahasan di bab V dan VI, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Peneliti menemukan lima karakteristik budaya organisasi di pengusaha batik muslim Laweyan yaitu budaya mengutamakan sikap pekerja keras, budaya memperhatikan unsur kebersamaan, budaya memperhatikan nilai keikhlasan, budaya mengutamakan nilai ketekunan dan budaya mengutamakan nilai tanggung jawab kerja. Bahwa karakteristik budaya organisasi di pengusaha batik muslim Laweyan Surakarta secara umum terdapat budaya perpaduan antara budaya lokal spiritual dengan budaya inovatif. Budaya lokal spiritual antara lain budaya pekerja keras, budaya kebersamaan dan budaya keikhlasan, sedangkan budaya ketekunan dan budaya tanggung jawab kerja merupakan budaya inovatif yang mana merupakan tuntutan budaya pasar.
2. Terdapat temuan karakteristik budaya khas masing-masing industri batik seperti:
 - (1) Kepemimpinan proaktif, budaya ini khas dimiliki Batik Gres Tenan, wujudnya adalah pimpinannya seorang anak muda yang mempunyai karakter tegas dan disiplin dan mengutamakan unsur profesionalisme dan perubahan dalam memimpin perusahaan, hal ini dikarenakan demi keberlangsungan dan kemajuan Batik Gres Tenan.
 - (2) Budaya tolong menolong, budaya khas ini dimiliki Batik

Merak Manis yang mempunyai kebijakan-kebijakan manajemen dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kepedulian kepada masyarakat sekitarnya, seperti ada istilah "Pagar mangkok luwih kuat tinimbang pagar tembok". (3) Budaya bekerja tanpa pamrih (keikhlasan), budaya khas ini dimiliki Batik Mahkota yang bekerja memberi perhatian pada unsur kemanusiaan bukan sekedar pertimbangan komersial. Wujudnya adalah pembuatan batik wayang dan dipentaskan dalam bentuk pertunjukan "Wayang Beber" dan batik bernuansa kemanusiaan. (4) Budaya bekerja dengan penuh ketekunan, budaya ini dimiliki Batik Putra Laweyan yang memproses produksi yang sangat teliti dari berbagai tahapan proses pembatikan karena akan menghasilkan produk batik yang berkelas dan berbeda dengan produk batik dari industri lain sesuai moto Batik Mahkota yaitu "*Different and Classy*".

3. Nilai-nilai yang mendasari karakteristik budaya organisasi, antara lain warisan karakter pedagang muslim zaman pergerakan nasional, karakter pekerja ulet, perubahan lingkungan dan teknologi, terbentuknya formalisasi usaha, adanya persaingan usaha yang kompetitif, sifat sholat berjamaah dan pengajian bersama, pengaruh lingkungan sekitar, kepentingan bersama, strategi ekspansi pasar, sikap toleransi terhadap perbedaan pemahaman, pemahaman terhadap Islam, motivasi keimanan, peran pemerintah, persaingan usaha, tantangan pekerjaan, tuntutan pasar dan pelestarian budaya.
4. Peranan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha sehingga mampu bertahan di era bisnis kompetitif maupun masa Pandemi Covid-19 antara lain

berperan terhadap pengembangan sikap, pengembangan usaha dan industri, menciptakan kondisi kerja yang kondusif, menciptakan kualitas serta menciptakan komitmen kerja.

5. Dari temuan lima karakteristik budaya organisasi di pengusaha batik muslim Laweyan yaitu budaya mengutamakan sikap pekerja keras, unsur kebersamaan, nilai keikhlasan, nilai ketekunan dan budaya nilai tanggung jawab kerja, maka ada terjadi perbedaan dengan teori karakteristik budaya organisasi sebelumnya yaitu teori Chatman dan Caldwell (1991); Kent Hodgson (1992) dan Leslie dan Holland (1996). Adanya perbedaan hasil temuan penelitian ini dikarenakan seting lokasi perusahaan yang berbeda sehingga menghasilkan temuan karakteristik budaya organisasi yang berbeda.

B. Kontribusi Temuan Penelitian

Kontribusi temuan penelitian terhadap pengembangan Ilmu Perilaku keorganisasian, hasil temuan penelitian terhadap pengembangan ilmu Perilaku Keorganisasian terutama pada teori budaya organisasi, dimana hasil temuan penelitian ini mendapatkan ada unsur kebaruan teori dari teori sebelumnya yaitu teori O'Rielly, Chatman dan Caldwell (1991); Kent Hodgson (1992) dan Leslie dan Holland (1996). Lima karakteristik budaya organisasi tersebut mengandung unsur kebaruan dari karakter budaya dalam teori Chatman dan Caldwell (1991). Pada budaya ketekunan dan tanggung jawab kerja serupa dengan teori budaya organisasi inovatif Naranjo et.al (2018) meskipun ada nilai kekhasan karakter budaya batik muslim Laweyan.

Lima karakteristik budaya organisasi tersebut menambahkan teori karakteristik budaya organisasi yang ada dan menjadi rumusan model karakteristik budaya organisasi unggul dan bisa diterapkan pada perusahaan lainnya sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

C. Implikasi Temuan penelitian

1. Bagi pengusaha batik muslim Laweyan,
 - a. Terhadap pengutamaan budaya pekerja keras, maka perlu adanya peraturan sistem gaji yang berjenjang yang bisa mengembangkan karir karyawan dan memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan meningkat. Demikian juga perlu peningkatan kerjasama dengan industri berskala besar dan perusahaan luar negeri dalam upaya memasarkan produknya sehingga bisa *go internasional*.
 - b. Terhadap budaya perhatian pada unsur kebersamaan, maka perlu adanya peningkatan kerjasama antar pengusaha batik yang belum nampak solid, masih terkesan individual baik kerja sama dalam produksi, pemasaran serta strategi pengembangan industri.
 - c. Terhadap budaya perhatian pada unsur keikhlasan, maka perlu adanya kerjasama dengan Pesantren yang berada disekitar seperti Pesantren Ta'mirul Islam atau Pesantren Al Muayyad, dalam upaya membantu pengembangan pesantren berbasis kewirausahaan. Demikian juga bisa bekerjasama dengan organisasi masa seperti Muhammadiyah atau NU dalam berkolaborasi mengembangkan dakwah Islamiah seperti pementasan wayang beber, batik

tokoh KH. Ahmad Dahlan, dan tokoh-tokoh lainnya di Muktamar Mauhammadiyah atau NU.

- d. Terhadap budaya pengutamaan unsur ketekunan maka perlu adanya pelatihan yang *continue* dan terarah, agar supaya dapat menstimulasi karyawan, dan mendorong ke arah ide-ide yang inovatif.
2. Bagi Pemerintah Kota Surakarta,
 - a. Mendampingi langkah pengusaha baik dalam perubahan dan pengembangan usaha seperti memberikan pelatihan-pelatihan penciptaan produk kreatif dan teknologi batik inovatif sehingga industri batik Laweyan lebih mampu bersaing di pasar nasional dan bahkan internasional.
 - b. Memberi fasilitas ruang pameran di salah satu ruang Kota Surakarta, dan mengkaitkan dengan kegiatan seni dan budaya Kota Surakarta, sehingga batik Laweyan menjadi lebih meningkat penjualan dan menjadi ikon produk Kota Surakarta (Solo).
 - c. Memberikan kemudahan peraturan yang memudahkan ekspor produk batik ke pasar internasional.
 - d. Memberikan akses kemudahan untuk berpatner dengan lembaga keuangan sehingga mendukung ekspansi usaha industri batik.
 3. Bagi Perguruan Tinggi,
 - a. Dapat mendampingi industri dalam hal pelatihan-pelatihan seperti teknologi batik hemat bahan baku, hemat energi, ramah lingkungan (energi terbarukan) dengan tetap menjaga kualitas produk batik.

- b. Dapat berkolaborasi dengan mengikutsertakan dalam seminar atau pertemuan ilmiah tentang dunia perbatikan dan sekaligus membantu pemasaran produk batik.

D. Saran Penelitian Selanjutnya

Peneliti memberikan saran, antara lain :

1. Untuk penelitian ke depan obyek penelitian bisa diperluas yang tadinya menggunakan lokasi pengusaha muslim batik Kampung Laweyan bisa ditambah pengusaha batik di beberapa kampung seperti Kampung Kauman Surakarta, Kampung Kliwonan Masaran Sragen atau daerah lainnya seperti Batik Pekalongan dan Batik Cirebon. Hal ini dikarenakan karakteristik budaya organisasi di beberapa daerah tersebut lebih bervariasi dan lebih kompleks, sehingga akan menghasilkan temuan penelitian tentang karakteristik budaya organisasi yang lebih luas dan berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Untuk penelitian ke depan bisa dilanjutkan dengan mengeksplorasi implikasi unsur-unsur budaya organisasi, tingkatan budaya organisasi serta peranannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. *Konstruksi dan Reproduksi Kebudayaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Abdullah, Irwan dan Wening Udasmoro. *Dinamika Masyarakat dan kebudayaan kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Berbasis Syariah*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2013.
- Aboramadan, Mohammed, Belal Albashiti dan Hatem Alharazin, "Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context", *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 4, (2020): 437-451.
- Akta, Esra, Isik Cicek dan Mithaht Kiyak. "The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Volume 24, (2011):1560-1573.
- Al-Jaziri, Abd.al-Rahman. *Kitab Fiqh Ala al-Mazahib al-Arba'ah Turki: Ikhl Wakif*. 2003.
- Al Fandi, Haryanto. *Desain Pembelajaran yang demokratis dan Humanis*. Yogyakarta: Ar Ruzz media, 2017.
- Amah, Edwinah, Daminabo-Weje, Mildred, "Corporate Culture: A Tool for Control and Effectiveness in Organizations", *Research on Humanities and Social Sciences*, Vol.3, No.15, (2013).
- Arief, Andi M. Industri TPT Tertekan, Nilai Ekspor Batik Terus Tumbuh", diakses 8 September 2021, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201003/257/1300097/industri-tpt-tertekan-nilai-ekspor-batik-terus-tumbuh>.
- Ashmos dan D. Duchon. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management inquiry*, (June 2000).
- Azzam, Abdullah "Ekspor Batik Meningkatkan Meski di Tengah Pandemi", *Bisnis. com* Jakarta, diakses 8 September 2021: <https://foto.bisnis.com/view/20210402/1375943/ekspor-batik-meningkat-meski-di-tengah-pandemi>

- Baidi, “Pertumbuhan Pengusaha Batik Laweyan Surakarta, Suatu studi Sejarah Sosial Ekonomi”. *Jurnal Bahasa dan Seni*, No. 2, (Agustus 2006).
- Ban, C. *How do public managers manage? Bureaucratic constraints, organizational culture and the potential for reform*, San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1995
- Bendak, Salaheddine, Amir Moued Shikhli dan Refaat H. Abdel-Razek, “How changing organizational culture can enhance innovation: Development of the innovative culture enhancement framework”, Volume 7, Issue 1, (06 Jan 2020).
- Bills, B G William, *Why is Corporate Culture Important*, Workforce Publication, 1999.
- Binarsih, Siti Rahayu, Endang Siti rahayu, Slamet Riyadi Bisri, dan Muladi Wibowo. “Bisnis Internasional Bagi Pengusaha di Kampung Batik Laweyan. Prosiding Seminar Nasional: Menuju Masyarakat Madani dan Lestar”i, Surakarta: *Program Pascasarjana UNIBA*, 2013.
- Bindabel, Wardah. Ashok Patel, Kemi C. Yekini, “The Challenges Faced by Integrating Islamic Corporate Governance in Companies of Gulf Countries with Non-Islamic Companies Across Border through Merger and Acquisition”, *Australasion Journal of Islamic Finance and Business (AJIFB)*, Volume 3, Issue 1, (April 2016).
- Bingol, Dursun, Irge Sener dan Emin Cevic, “The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence from a Pharmaceutical Company,” *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Volume 99, 6 (November 2013): 222-229.
- Boyne, G., ‘Sources of public service improvement: a critical review and research agenda’, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 13, No. 3, (2003): 367-394.
- Brazzel, Michael & Brenda B. Jones, MS, *The NTL Handbook of Organization Development and Change Principles, Practices and Perspectives*, John Wiley & Sons , Pfeiffer, USA, 2006.

- Büschgens, Thorsten, Andreas Bausch, David B. Balkin, “Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review”, *Journal of Product Innovation Management*. Volume 30, Issue 4, (July 2013).
- Byarwati, Anis, “Model Penciptaan Budaya Organisasi Islam Pada Bank-Bank Islam”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 2, (Juli-Desember 2016): 212
- Cabrera, E.F. & Bonache, J., “An expert HR system for aligning organizational culture”. *People and Strategy*, 22, 1999, 51-60.
- Cameron, Kim S.& Quinn, Robert E., *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, Prentice Hall. 1999.
- Chandra, Gracia Devina, Idfi Setyaningrum dan Firman Rosjadi Djoemadi, “Strategi bertahan Industri Batik Di kampoeng Batik Laweyan saat Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 25 No. 1, (Juni 2021).
- Cantika Yuli, Sri Budi, “Characteristic of Islamic Organizational Culture as an Effort to Improve Performance at University of Muhammadiyah Malang”, *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah, JIHBIZ*, Vol 5 No. 1 (2021): 79-87.
- Chtourou, Nesrine ben Amar, Examining the Impact of Organizational Culture on IS Strategic Alignment under a qualitative analysis, Docteur en Sciences de Gestion, Systèmes d’Information, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion- Sousse- Université de Sousse-Tunisie, AIMS, Association Internationale The Management Strategique, 2016.
- Daft, L Richard, *Organizational Theory and Design*. Singapore: West Publishing Company, 1992.
- Day, Geneva**, “From Thought to Action: How Global Organizations Move Employees Past Cognitive Cultural Intelligence to Win The Heart of CQ”, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol: 21 Issue: 2, (2017).
- Deal T. E. and Kennedy, A. A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Harmondsworth, Reissue Perseus Books, 2000.
- Dedik, “Budaya Organisasi Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar Raudhotul Hasanah Paya Bundung Medan”, *Analytica Islamica*. Volume no.: 4, Issue no. 2, (2015): 323.

- Denim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002, 55.
- Denison, D.R. *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Son, 1990
- Dewanti, Retno, Ina Melati dan Freddy simbolon. “Pengembangan Model Daya Saing UMKM Batik melalui ECS.” *Binus Business Review*, Vol 4. No. 1 (Mei 2013).
- Dibyoo, Basworo dan Sujadi, “Peran Brand Kampong Batik Laweyan Dalam Memperkuat Batik Laweyan untuk Meningkatkan Daya Saing Industri Kampong Batik Laweyan Solo”, *Jurnal Benefit*, FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol.3 (Juni 2018).
- El-Eswed, Muath, “Organizational Culture: An Islamic Perspective”, *Journal Business and Law*, Vol 3. Issue 2, (2020).
- Eleanor, Lawrence, T.; Ruppel, Cynthia P.; Tworoger, Leslie C., “Organizational creativity and the Top Management Team (TMT): an interactionist perspective”, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Jordan Whitney Enterprises, Inc. Volume no.: 20, Issue no.1, (2016): 47-67.
- Fathoni, Anwar, Muhammad dan Rodoni, ‘The Impact of Corporate Culture on Marketing Performance’, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 11, Nomer 1, (2018).
- Febriani, Rizki. “Implementation of Islamic Value on Leadership, Organizational Culture and Spirituality to Performance”, *Manajemen Bisnis*, Vol. 11, No. 1, (2021): 54-62.
- Fisher, E. M., dan Wilmoth, M. C. “Do I take the job?: Assessing fit with the organization”. *Journal of Professional Nursing*, 34/2 (2018): 82–86.
- Fremont E. Kast dan Agarawal R.D. *Organization and Management* McGraw-Hill series in management, 1986
- Gaynor, G.H.. *Innovation by design*. New York: American Management Association, 2002.
- Gene E., “Why Culture Matters in Business Research,” *Journal of Social Change*, Volume 8, Issue 1, (2016): 39–47© Walden University, LLC, Minneapolis, 2016

- Ghazi Ben Saad. "The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture", *Journal Problems and Perspectives in Management*, Volume 16, Issue 3 (2018), "Business Perspectives" Hryhorii Skovoroda lane, 10, Sumy, 40022, Ukraine,.
- Geertz, Clifford. *Abangan. Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa*. Jakarta: Pustaka Jaya, 1981.
- Geertz, Clifford. *Penjaja dan Raja*. Jakarta: Badan Penerbit Indonesia Raya, 1973.
- Gibson. J. L. dan Ivancevich. J.M.. *Organizations Behavior, structure and Process*. New York; Richard D. Irwin, Inc. 2005
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M.. Donnely. J.H., dan Konopaske. *Organization: Behavior, Structure, Process*. New York: 13th edition. Mc Graww Hill, 2009.
- Głód, Wojciech dan Martyna Wronka-Pośpiech, "The Relationship Between Organizational Culture and management Innovation in Polish Enterprises, Managing Intellectual Capital and Innovation for Sustainable in Inclusive Society", *Management Knowledge and Learning*, (2015).
- Gupta, Ratish Chandra**, "Organizational Impacts and Conflicts On Business, Journal of Organizational Culture", *Communications and Conflict*, Vol: 24 Issue: 3, (2020).
- Hakim, Lukman, "Karakteristik Budaya Organisasi: Studi Kualitatif di Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta", *Jurnal Benefit*, Volume 6 , No.2, (Desember 2021):1-24.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X., "Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis". *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5/1 (2011): 90-105.
- Handy, Charles B. *Understanding Organizations*, Oxford University Press, 1976
- Harris, L.C. & Ogbonna, E.. "Strategic human resource management, market orientation and organizational performance". *Journal of Business Research*, 51, (2001):157-166.
- Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.

- Hassan. Noor, Jaehoon Rhee dan Alisher Dedahanov, "Organizational Culture Influences on Creativity and Innovation: A Review Global Political Review", Vol. IV, No. II (2019),:33 – 45.
- Hellriegel, Don. dan John W. Slocum Jr.. *Management*, Ohio: South Western College Publishing, 1996.
- Hendrawan, Sanerya, *Spiritual Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, Bandung: Mizan, 2009, 17.
- Hidayat, Agung dan Tendi Mahadi. "Industri Batik dan Kerajinan Perlu Dipoles Teknologi Modern", *Siaran Pers Kemenperin Kontan.co.id*. Ahad, 11 Oktober 2020. Di akses 24 Desember 2020. <https://industri.kontan.co.id/news/kemenperin-industri-batik-dan-kerajinan-perlu-dipoles-teknologi-modern>.
- Hodgson, Kent. *A Rock and a Hard place: How to Make Ethical Business Decisions When The Choices Area Tough.*, USA: AMACOM, American Management Association, 1992.
- Hoque, Nazamul, Aktaruzzaman Khan, Mohammad Masrurul Mowla, Md. "Organisational culture: features and framework from Islamic perspective". *Humanomics*, Vol. 29 Issue: 3, 2013.
- Irham, A. SP., Frangky P., Rissa RP., Siti Nurhasanah dan M. Winda. "*Sentuhan Budaya Jawa Pada Perusahaan Mirota Batik, Studi Kasus Mengenai Budaya Organisasi*". *Intisari*, 2017.
- Iqbal Fasa, Muhammad, "Developing The Quality Corporate Cultre on Islamic Bank Indonesia", *Research Gate*, March 2018.
- Jafary, Hasan, Abbas Yazdanpanah dan Rahim Masoomi. "Identification of Factors Affecting Organizational Silence from the Viewpoint of Middle Managers of Shiraz University of Medical Sciences: A Qualitative Study". Iran: *Shiraz E-Medical Journal, Department of Healthcare Management*, Marvdasht, Islamic Azad University, 2018.
- Jaribah Bin Ahmad Al Harit. *Fikih Ekonomi Umar Bin Al Khattab*. Jakarta: Pustaka Khalifa (Al Kautsar Group), 2008.
- Jaskyte, Kristina dan William W. Dressler, "Organizational Culture and Innovation in Nonprofit Human Service Organizations", *Administration in Social Work* , Volume 29, - Issue 2, (2005): 23-41.

- Jaques, David W.. **“Investigating Culture: A Qualitative Study of a Human Service Organization's Culture”**, *The Chicago School of Professional Psychology*, 190; 3630080, 2014.
- Kailani, Najib. “Aspiring to Prosperity The Economic Theology of Urban Muslims in Contemporary Indonesia”. Canberra: *Disertasi school of humanities and social science UNSW*, 2015.
- Kasali, Rhenald. *Change!: Tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah yang Anda Jalani, Putar Arah Sekarang Juga (Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Khalif, Hassan Bedel dan Muhammed Abdi Eid-Ga'amey. “The impact of organizational culture on employee performance: case study from University of Somalia (Uniso) in Mogadishu Somalia”, *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research*. Volume 4, Issue 8. (2017).
- Kotter, J. P.; Heskett, James L.. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press. 1992
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw Hill Book Companies, Inc., 2013.
- Kuang-Che Liu**, “An Investigation on Well Performing Chinese Enterprise's Features of Human Resources Management”, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol: 21 Issue: 2, (2017).
- Lambert, Jason. “Cultural diversity as a mechanism for innovation: workplace diversity and the absorptive capacity framework”, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Jordan Whitney Enterprises, Inc., 2016.
- Lary, Alton, *Why Corporate Culture Is Becoming Even More Important*, Forbes Media LLC, USA, 2017.
- Leslie W. Rue dan Phillis G. Holland, *Strategic Management, Concepts and Experience*. New York: Mc Graw Hill International, 1996.
- Martins, F E.C., Terblanche, “Building organisational culture that stimulates creativity and innovation”, *European Journal of Innovation Management*, ISSN: 1460-1060, 1 March 2003.

- Masnan, M.J.,” Role of organizational culture in stimulating creativity and innovation among engineering students”, *Universiti Malaysia Perlis*, 2008, 269- 278.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemah Jimmie Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: PT. Salemba Empat, 2002.
- Mc Clelland, D. C.. *The Achieving Society*, New York: Van Nostrand Reinhold, 1961, 63-73
- Mc Laughlin, Patrick, John Bessant, Palie Smart, “Developing an organisation culture to facilitate radical innovation”, *International Journal of Technology Management*, (October 2008): 44.
- Mehrtak, Mohammad, Esmaeil Farzaneh, Shahram Habibzadeh, Aziz Kamran, Hamed Zandian dan Abdollah Mahdavi. ”Explaining the role of organizational culture on succession-planning at the Ministry of Health and Medical Education: A qualitative study”, *Electron Physician*. Nov; 9 (11), (2017).
- Miles, Mathew B. dan Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis*, H.R. Bernard, Newbury Park, CA. Sage Publications, Inc..1994.
- Mlayadipura, R.T.. *Sejarah Terjadinya KampungLawéyan, Sebuah Catatan Pribadi*. Surakarta: Reksa Pustaka, 1981.
- Moeljono, Djokosantoso. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005.
- Molenaar, Keith. *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety*, Profesional Safety, 2002.
- Moleong, Lexy J.. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007.
- Morrisson, “How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance Organizational Commitment, Franchisor Relation and intentions to Remain”, *Journal of Small Business Management*, (1997).
- Mowday, Porter dan Steers. *The Psychology of Commitment, Abseniesmain Turnover*, New York: Academic Press, 1982.
- Muin, Abdul, “Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Klaster Batik Laweyan-Surakarta”, *Jurnal Wilayah* Volume 1 Nomor 1, (April 2013), 79-90.

- Murningsih, Laila, Novrian Wakhidah, M. Faisal Abdullah dan Hendra Kusuma, "Analisis Dampak Ekonomi Pandemi Covid-19 Terhadap Pengrajin Batik Kecamatan Kerek Kabupaten Tuban", *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)* Vol. 5, No. 1, (February 2021), 171.
- Musonda, Innocent dan Theo C Haupt, "Identifying factors of health and safety (H&S) culture for the construction industry," *Conference Paper January 2011 with 9 Reads*, Conference: ASOCSA; 6th Built Environment Conference, At Sandton, Johannesburg, 2011.
- Mustari, Mohamad., *Nilai Karakter: Refleksi untuk Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2011.
- Muzyczka, Kelly Calder, Kelly Chapman dan Christopher McCarty**, "Culture in Interdependent Critical Infrastructure", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol: 23 Issue: 1, (2019).
- Naranjo, Julia C.Valencia dan Gregorio Calderon-Hernández, *Model of Culture for Innovation*, Intechopen.81134, (2018).
- Narayana Murthy, The Role of Organization Culture in an Organization, Embee, <https://embee.co.in/blog/what-role-organization-culture-play-organization>, 2022
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2011.
- Newton, Cameron J. & Jimmieson, Nerina L. *A qualitative exploration of organizational culture and workplace stressors : a competing values approach*. Commerce Management Tourism and Service, 2006.
- Nyayu, Siti Rachmaliya. "Analysis of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitment", Jakarta: Doctoral Program, Human Resource Management, Jakarta State University, 2017.
- Odiakaose, Hillary, "Organisational Culture and Dynamics", *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Volume 18 Issue 1 Version 1.0, 2018.
- Okpara, Friday O.. "The value of creativity and innovation in entrepreneurship": *Journal of Asia Entrepreneurship and sustainability*. 3, (2007): 1-14.

- O'Rior dan, J. dan Humphreys, P.C.. "Career progression in the Irish Civil Service. CPMR," *Discussion Paper. Institute of Public Administration*. Dublin, 2002.
- Orla O' Donnell dan Richard Boyle, *Understanding and Managing, Organisational Culture*, First published in 2008, Institute of Public Administration 57-61 Lansdowne Road Dublin 4 Ireland in association The Committee for Public Management Research, 2008.
- Paschal, Anozie Obinna dan Ismail Nizam, "Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication", *International Journal of Accounting and Business Management*, Vol 4 No.1 (April 2016).
- Pasher, E, dan Ronen, T., *The Complete Guide to Knowledge Management: A Strategic Plan to Leverage Your Company's Intellectual Capital*. John Wiley and Sons, Chichester, UK., 2011.
- Pelzang, Rinchen dan Alison M. Hutchinson. "Establishing Cultural Integrity in Qualitative Research: Reflections From a Cross-Cultural Study", *International Journal of Qualitative Methods*, First Published January 2, 2018.
- Permata Sari, indah dan Megawati, "Evaluasi Evaluasi Budaya Organisasi Dalam Pemanfaatan Apikasi E-Office Untuk Mendukung Penerapan E-Government Pada Kesbangpol Provinsi Riau", *Jurnal Pseudocode*, Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru-Riau, Volume V Nomor 1, (Februari 2018)
- Pollitt, C. and G. Bouckaert. *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University Press, 2004.
- Purbasari, Ratih, "Analisis Budaya Organisasi Islami Dalam Mendorong Inovasi Organisasi Pada Rabbani Holding, Bandung", Bandung: *Adbispreneur* Volume no.: 1, Issue no.: 1, (2016).
- Putthiwanit. Chutinon., "Exploring the Impact of Organizational Culture on Employees in Multinational Enterprise: A Qualitative Approach", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 207, 20 (October 2015): 483-491.
- Qudamah, Ibnu.. *Minhajul qashidin: The path of the guided*. Pustaka Al Kautsar. 1997

- Ravasi, D. dan Schultz, M., "Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture". *Academy of Management Journal* 49/3, (2006): 433–458.
- Ramalingam, B, Scriven, K, dan Foley, C. *Innovations in International Humanitarian Response in 8th Active Learning Network for Accountability and Performance ALNAP Review of Humanitarian Action: Performance, Impact and Innovation*. Overseas Development Institute, London, UK., 2009.
- Razek, Abdel, R. H., dan Al Sanad, D. S., "Auditing and comparing innovation management in organizations". *Global Journal of Business Research*, 8/3(2014), 49–17.
- Riawan Amin, Ahmad. *The Celestial Management*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing, 2004. 24 Edisi (Januari - Juni 2016).
- Rietman, Konrad, "Corporate Culture: an Investigation Into The Operationalisation of The Concept and Into Divergences Between Management and Staff", *Faculty of Business, Education and Professional Studies*, University of Gloucestershire, October, 2013.
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge. *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc. publishing as Prentice Hall, 2011.
- Rosyada, Mohammad, Anah Wigiawati, "Strategi Survival UMKM Batik Tulis Pekalongan di Rengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Batik Pesisir Pekalongan)", *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen* Volume 4 Nomor 2, (2020): 189.
- Rue, Leslie W. dan Phillis G. Holland. *Strategic Management, Concepts and Experience*. USA: Mc Graw Hill Inc., 1996.
- Sanders, M.S. dan Mc Cormick, E.J. *Human Factors In Engineering and Desain*, New York: 7th edition, McGraw-Hill Book Company, 1993.
- Sandler, Heidi J.. "A Qualitative Examination of the Relationship between Organizational Culture and Innovation in a Global Engineering Company", *ProQuest LLC*, Ed.D. Dissertation, Aurora University, 2016
- Shahzad, Fakhar. "Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 24 No. 3, (2014): 219-227.

- Saunders, H. "Gratterpalm uses HR as a strategic tool for growth". *Strategic HR Review*, 8 (2009): 22-27.
- Satrio Utomo, Andri, "Pelestarian Kawasan Kampung Batik Laweyan Kota Surakarta", Surakarta: *Dimensi Teknik Arsitektur*, Vol.34. No.2 (Desember 2006).
- Schein, Edgar. *Organization Culture and Leadership*. San Fransisco,: Jossey Bass, 2004.
- Scott, James C., *Moral Ekonomi Petani, Pergolakan dan Subsistensi di Asia Tenggara*, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1989.
- Setiawati, Erma dan Nursiam. "Pengembangan Komoditas Batik: Determinan Budaya Ekonomi Terhadap Perkembangan Usaha Ekonomi Lokal, (Studi Tentang Pengusaha Batik Laweyan Surakarta)", *Prosiding Seminar Islam dan Peradaban Umat*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.
- Setyanto, Alief Rakhman, Bhimo Rizky Samudro, Yogi Pasca Pratama, Kajian Pola Pengembangan UMKM di Kampung Batik Laweyan Melalui Modal Sosial Dalam Menghadapi Perdagangan Bebas Kawasan ASEAN, *IEP*-Vol. 15, No 2 (November 2015), ISSN (P) 1412-2200 E-ISSN 2548-1851
- Siti Rachmaliya, Nyayu, "Analysis of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitment", Doctoral Program, Human Resource Management, Jakarta State University Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW.14, Rawamangun, Jakarta Timur, Vol. 1, No. 1 2017, 41
- Siswanti, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Perkembangan Industri batik di Kawasan Sentra Batik Laweyan Solo". Surakarta: *FT. Universitas Negeri Semarang*, 2007.
- Soedarmono. *Mbok Mase, Pengusaha Batik di Laweyan Solo Awal Abad 20*, Jakarta: Yayasan warna-warni Indonesia, 2006.
- Smollan, Roy K dan Janet G Sayers, "Organizational Culture, Organizational Change and Emotions: A Qualitative Study", *Journal of Change Management*, (2009): 435-437
- Sorensen, J.B. 'The strength of corporate culture and the reliability of firm performance'. *Administrative Science Quarterly*, 47, (2002): 70-91.

- Stoffers, Jol, Petra Neessen, Pim van Dorp, *Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines*, *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol.5 No.4, (April 24, 2015).
- Subekti, Valina Singka, *Partai Syarikat Islam Indonesia: Kontestasi Politik hingga Konflik Kekuasaan Elit*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014.
- Suprijatini, Juni, “Analisis Budaya Organisasi: Studi Kasus Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat dan Kantor Cabang Utama Bank X”, *Center for Business Studies*. FISIP – Unpar, Bandung, 2018.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018.
- Suseno, F.M.. *Etika Jawa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Supriadi, Dedi. *Kebudayaan dan Perkembangan iptek*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 1994
- Sutopo, H.B., *Metodologi penelitian kualitatif: dasar teori dan terapannya dalam penelitian*, Penerbit Universitas Sebelas Maret, 2006
- Syam, Aldo Redho. “Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam”, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, *Jurnal EDUCAN* Volume 2 No: 1, (Agustus 2017).
- Tedla, Tewodros Bayeh, “The Impact of Organizational Culture on Corporate Performance”, *Management Sciences and Quantitative Methods Commons, and the Organizational Behavior and Theory Common*, 2016.
- Tri Wahyono, Tugas, Suwarno, Yustina Hastrini Nurwanti dan Taryati, *Perempuan Laweyan dalam Industri Batik di Surakarta*. Yogyakarta: Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB) 2014.
- Utami, Arlupi dan Noviyanti Purba, “Characteristic corporate culture of the Telkom way 135”, *Journal of Physics: Conference Serie*, (2018).
- Van Rooyen, Joy-Ann Rachelle Adams, “An exploratory study of organizational culture and employee commitment: a case study at a local municipality”, Thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Masters in Public Administration, Faculty of Economic and Management Sciences at Stellenbosch University, 2017.

- Watson, T.J. *Organizing and Managing Work*, UK: Pearson Education Limited. 2006.
- Widyaningrum, Diana Elma. “Strategi Pemasaran Kampung Batik Laweyan Solo”. Jakarta: *Magister Manajemen UI*. 2012.
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Winardi. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Rajawali Press, 2009.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- West, M. A., & Farr, J. L.. *Innovation and creativity at work: Psychology and organizational strategies*: Chichester, England: Wiley.1990.
- Wood, Fred B , Elliot R Siegel; Sue Feldman; Cynthia B Love; Dennis Rodrigues; Mark Malamud; Marie Lagana, and Jennifer Crafts, “The Impact OC toward on Corporate Performance” , *J Med Internet Res*. 2008.
- Yafang Tsai, “Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction”, *BMC Health Serv Res*. Vol. 11, (2011): 98.
- Yin, Robert. K., *Case Study Research: Design and Methods*. California, USA: Thousand Oaks, Third Edition. Sage Publication. 2003.
- Yukl, Gerry A., *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall Incorporation. Englewoods Cliffs, 1994.
- Zak, Paul J. *Trust Factor: The Science of Creating High-Performance Companies*, Amacom; Illustrated edition, 2 January 2017.