

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat saat ini mengharuskan setiap organisasi untuk selalu berinovasi agar mampu bersaing dan bertahan dalam persaingan yang semakin tinggi. Demikian pula perpustakaan yang berperan sebagai agen perubahan wajib mengembangkan berbagai inovasi ditengah gempuran teknologi informasi agar tetap dapat berfungsi secara optimal dalam upaya meningkatkan kepuasan pengguna. Perpustakaan wajib terus berinovasi untuk menawarkan keunggulan kompetitif agar mampu memfasilitasi dan mengakomodir kebutuhan pengguna di era digital ini. Salah satu cara untuk meningkatkan nilai suatu perpustakaan dapat melakukan berbagai inovasi seperti inovasi produk layanan berbasis digital, inovasi dalam mengelola tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan skill tenaga kerja dan inovasi lainnya.

Fenomena restrukturisasi beberapa perpustakaan daerah di Bali menjadi unit/bagian yang lebih kecil merupakan kemunduran bagi perkembangan perpustakaan. Hal tersebut dilakukan oleh pemerintah daerah Bali menimbang rendahnya dampak yang diberikan perpustakaan tersebut kepada masyarakat sekitar. Minimnya kemampuan inovasi pada perpustakaan tersebut disinyalir

menjadi salah satu faktor utama rendahnya kinerja perpustakaan sehingga tidak mampu bersaing ditengah gempuran teknologi dan informasi.

Demikian pula kemampuan inovasi pustakawan dan atau tenaga pengelola perpustakaan di Kabupaten Buleleng masih menghadapi berbagai keterbatasan, khususnya dalam hal kemampuan menciptakan ide-ide baru. Berdasarkan pengamatan di beberapa perpustakaan sekolah, perguruan tinggi, maupun perpustakaan umum, banyak pustakawan yang masih terfokus pada rutinitas pelayanan konvensional seperti peminjaman dan pengembalian buku. Kreativitas dalam merancang program literasi, pengembangan koleksi digital, maupun kegiatan promosi membaca belum tampak menonjol. Hal ini menunjukkan bahwa potensi menciptakan ide inovatif masih kurang tergali secara maksimal.

Terkait dengan fenomena tersebut, hasil survei internal pada tahun 2024 oleh Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Buleleng yang dilakukan terhadap 45 pustakawan di lingkungan perpustakaan sekolah, perguruan tinggi, dan umum menunjukkan bahwa hanya 28% responden yang menyatakan sering mengusulkan ide baru terkait program literasi atau layanan berbasis digital. Sebagian besar pustakawan (72%) masih lebih nyaman menjalankan tugas rutin dibanding merancang program baru. Hal ini mengindikasikan bahwa potensi kreativitas pustakawan belum tergali optimal.

Dari sisi penerapan ide, sejumlah pustakawan memang sudah berupaya menghadirkan inovasi seperti penggunaan aplikasi katalog online atau promosi layanan melalui media sosial. Namun, pelaksanaan ide-ide tersebut belum berjalan konsisten. Misalnya, sebagian besar perpustakaan sekolah di Buleleng telah memiliki platform katalog digital, tetapi kurang dimanfaatkan secara optimal

karena kurangnya pembaruan data dan promosi kepada pengguna. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pustakawan belum memiliki komitmen yang kuat dalam menerapkan ide inovatif secara berkelanjutan.

Kemampuan belajar dari hasil inovasi juga masih menjadi tantangan. Banyak pustakawan yang mencoba melakukan program baru, namun evaluasi dan tindak lanjut dari kegiatan tersebut belum sistematis. Misalnya, ketika program literasi atau pelatihan pengguna tidak berjalan sesuai harapan, pustakawan jarang melakukan refleksi atau perbaikan strategi untuk kegiatan selanjutnya. Akibatnya, pola kegiatan inovasi cenderung berulang tanpa peningkatan kualitas yang signifikan.

Kerjasama lintas unit kerja pun masih belum optimal. Beberapa perpustakaan di Kabupaten Buleleng cenderung berjalan sendiri dalam mengembangkan inovasi, tanpa melibatkan unit lain seperti bagian IT, humas, maupun instansi terkait. Minimnya kolaborasi ini membuat pustakawan kesulitan mewujudkan inovasi yang lebih besar, seperti pengembangan repository institusi, digitalisasi koleksi lokal, atau program literasi terpadu dengan sekolah dan masyarakat. Padahal, kolaborasi lintas unit kerja sangat penting untuk memperkuat daya dukung inovasi perpustakaan.

Selain itu, faktor kompetensi dan pelatihan pustakawan turut memengaruhi rendahnya kemampuan inovasi. Masih banyak pustakawan yang belum mendapatkan pelatihan intensif tentang manajemen inovasi, literasi digital, maupun pemanfaatan teknologi informasi terbaru. Ketidaksiapan dalam menguasai keterampilan baru ini membuat pustakawan kurang percaya diri untuk mencoba

hal-hal inovatif, sehingga pelayanan perpustakaan terkesan monoton dan kurang menarik bagi pengguna.

Secara keseluruhan, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa inovasi pustakawan di Kabupaten Buleleng belum optimal, baik dari sisi penciptaan ide, penerapan ide, evaluasi, maupun kolaborasi. Hambatan utama yang ditemui adalah keterbatasan kreativitas, kurangnya konsistensi dalam implementasi, minimnya refleksi terhadap hasil inovasi, serta lemahnya kerjasama lintas unit kerja. Jika permasalahan ini tidak segera ditangani melalui pelatihan, dukungan organisasi, dan peningkatan kolaborasi, maka peran pustakawan sebagai agen perubahan di era digital sulit berkembang secara maksimal.

Menurut Drucker (2014), inovasi adalah alat spesifik bagi perusahaan untuk mengeksplorasi atau memanfaatkan perubahan yang terjadi sebagai sebuah kesempatan untuk menjalankan suatu bisnis yang berbeda. Selanjutnya, menurut Sutirna, H (2018a) menyatakan bahwa inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara barang-barang buatan manusia, yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok orang (masyarakat). Berdasarkan definisi tersebut, maka secara operasional dapat disimpulkan bahwa inovasi perpustakaan merupakan suatu ide, metode, hal-hal praktis yang diwujudkan dalam kreativitas perpustakaan dalam menghadapi perubahan agar memiliki keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor strategis yang secara signifikan mendorong kemampuan inovasi perpustakaan menjadi semakin bermakna dan sangat diperlukan di era teknologi informasi yang semakin kompleks.

Salah satu faktor strategis yang disinyalir mempengaruhi inovasi perpustakaan adalah kepemimpinan transformasional. Fakta lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan di perpustakaan Kabupaten Buleleng pada dasarnya telah mencerminkan praktik kepemimpinan transformasional yang baik. Kepala perpustakaan mampu memberikan motivasi, visi, serta arahan yang jelas kepada pustakawan dalam menjalankan tugas. Indikator-indikator kepemimpinan transformasional seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* sebagaimana dikemukakan Bass & Avolio (1994) telah tercermin dalam kepemimpinan yang dijalankan. Hal ini terlihat dari adanya perhatian terhadap pengembangan SDM, pemberian teladan, serta upaya membangun komitmen bersama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, berdasarkan kondisi nyata di lapangan, penerapan kepemimpinan transformasional tersebut belum sepenuhnya berimplikasi pada peningkatan kemampuan inovasi pustakawan. Inovasi yang diharapkan, baik dalam bentuk penciptaan ide baru, penerapan teknologi informasi, maupun pengembangan layanan berbasis digital, belum optimal dilakukan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara gaya kepemimpinan yang sudah baik dengan tingkat responsivitas pustakawan dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif. Menurut teori Amabile (1996) tentang *componential theory of creativity*, kreativitas dan inovasi tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan, tetapi juga oleh faktor motivasi intrinsik, keterampilan, dan dukungan lingkungan kerja.

Lebih lanjut, meskipun pimpinan telah berupaya memberikan stimulasi intelektual, pustakawan masih menghadapi keterbatasan dalam aspek kompetensi teknologi, kolaborasi lintas unit, serta keberanian mengambil risiko dalam

mengimplementasikan ide baru. Hal ini sejalan dengan temuan Yukl (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong inovasi, namun hasilnya sangat bergantung pada kapasitas individu dan budaya organisasi yang mendukung. Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa faktor pendukung inovasi selain kepemimpinan masih perlu diperkuat, terutama dalam hal peningkatan keterampilan, akses terhadap sumber daya, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan.

Secara akademik, fenomena ini dapat dipandang sebagai bentuk paradoks dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional di perpustakaan Kabupaten Buleleng sudah berjalan baik, tetapi efeknya terhadap inovasi pustakawan belum signifikan. Teori Burns (1978) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional seharusnya mampu mendorong perubahan besar pada perilaku bawahan. Namun, jika inovasi belum meningkat, maka hal tersebut menandakan adanya variabel lain yang belum optimal, seperti budaya inovasi, *knowledge sharing*, atau dukungan organisasi. Dengan demikian, upaya penguatan inovasi pustakawan memerlukan strategi tambahan yang bersifat sistemik, tidak hanya mengandalkan faktor kepemimpinan, tetapi juga pengembangan ekosistem organisasi yang kondusif bagi lahirnya ide-ide baru.

Di sisi lain, Srirahayu et al., (2024) mengungkapkan bahwa model kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi iklim inovasi dan perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional menjadi kemudi yang memotori perubahan potensial dalam organisasi dengan mengembangkan inspirasi-inspirasi yang potensial untuk meningkatkan kemampuan inovasi.

Selain faktor kepemimpinan transformasional, faktor berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* (KS) juga diidentifikasi kuat berpengaruh terhadap kemampuan inovasi pustakawan. KS membantu memaksimalkan kemampuan perpustakaan untuk mengelola pengetahuan dan memungkinkan individu dalam organisasi untuk bekerja dan mencapai tujuan dengan lebih efisien (Le dan Lei, 2017). Fakta lapangan menunjukkan bahwa praktik *knowledge sharing* di Perpustakaan Kabupaten Buleleng telah berjalan baik. Indikator-indikator kunci seperti kemauan berbagi, ketersediaan saluran formal (rapat rutin, *repository* internal, panduan kerja), saluran informal (mentoring, *communities of practice*), serta norma saling percaya telah tampak konsisten dalam aktivitas harian. Pola ini sejalan dengan kerangka Ipe (2003) tentang faktor pendorong berbagi pengetahuan (sumber pengetahuan, motivasi, kesempatan, dan budaya), serta tinjauan Wang dan Noe (2010) yang menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan infrastruktur untuk memfasilitasi arus pengetahuan. Dengan demikian, dari sisi proses berbagi, kapasitas kelembagaan dapat dikatakan memadai.

Namun, arus *knowledge sharing* tersebut belum berimplikasi nyata pada peningkatan inovasi pustakawan, baik pada tahap penciptaan ide baru, perbaikan proses layanan, maupun adopsi teknologi. Kesenjangan ini dapat dipahami melalui SECI Nonaka dan Takeuchi (1995): meskipun sosialisasi dan eksternalisasi pengetahuan terjadi, konversi lebih lanjut (kombinasi hingga internalisasi) yang menghasilkan solusi inovatif belum optimal. Dalam perspektif *componential theory of creativity* (Amabile, 1996), berbagi pengetahuan adalah prasyarat, tetapi inovasi menuntut kombinasi kompetensi domain, keterampilan kreativitas, serta motivasi

intrinsik yang merupakan tiga komponen yang belum serempak kuat pada level individu pustakawan.

Hambatan translasi pengetahuan menjadi inovasi juga terkait daya serap (*absorptive capacity*) organisasi dan individu. Tanpa kemampuan mengakuisisi, mengasimilasi, mentransformasi, dan mengeksploitasi pengetahuan (Cohen & Levinthal, 1990), *knowledge sharing* berhenti sebagai pertukaran wacana, bukan prototipe layanan baru. Selain itu, insentif inovasi yang belum tajam, toleransi terhadap risiko yang masih rendah, keterbatasan sumber daya untuk uji coba, dan integrasi lintas unit yang belum lincah turut memperlemah *knowledge exploitation* (Davenport & Prusak, 1998; Teece, 2007). Bukti empiris juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh pada kapabilitas inovasi hanya ketika dimediasi oleh praktik SDM strategis dan iklim inovasi yang kondusif (Lin, 2007; Chen & Huang, 2009).

Dengan demikian, kondisi Buleleng merefleksikan paradoks: proses *knowledge sharing* sudah “baik” menurut indikator proses, tetapi *outcome* inovasinya belum muncul secara signifikan. Artinya, diperlukan penguatan *learning-to-innovate* di luar berbagi pengetahuan itu sendiri, misalnya pengembangan kompetensi desain layanan, ritual seleksi inkubasi ide, pendanaan kecil untuk eksperimen cepat, metrik inovasi yang jelas, serta mekanisme *brokerage* ide lintas unit (Hargadon & Sutton, 1997). Penataan ekosistem ini diharapkan memperkuat jembatan antara *knowledge sharing* dan inovasi, sehingga pengetahuan yang sudah beredar dapat dikonversi menjadi pembaruan layanan perpustakaan yang terukur dampaknya.

Faktor kepemimpinan dan iklim organisasi berperan krusial dalam menciptakan atmosfer berbagi pengetahuan yang baik. Sejalan dengan sudut pandang ini, Lin (2007) menunjukkan bahwa dukungan manajemen berdampak positif pada kemauan staff untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja. Raab et al. (2014) menyarankan bahwa dukungan kepemimpinan yang bermakna dan bertujuan akan mendorong nilai integrasi sosial dan kepercayaan pada proses KS staff.

Fakta lapangan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi *perceived organizational support* (POS) di perpustakaan Kabupaten Buleleng sudah berjalan dengan baik. Pustakawan merasakan adanya keadilan dalam pembagian tugas, kesempatan pengembangan diri, dan akses terhadap fasilitas kerja. Dukungan dari atasan juga dirasakan melalui pemberian arahan, bimbingan, serta keterbukaan dalam komunikasi, sementara sistem imbalan, meskipun terbatas dalam bentuk finansial, diberikan dalam bentuk apresiasi, penghargaan moral, serta peluang mengikuti pelatihan. Selain itu, kondisi kerja yang nyaman, baik dari segi sarana prasarana maupun iklim kerja yang kondusif, telah mencerminkan komponen utama persepsi dukungan organisasi sebagaimana dijelaskan Eisenberger et al. (1986), yang menekankan pentingnya keadilan, dukungan supervisor, serta imbalan dan kondisi kerja yang mendukung sebagai penentu POS.

Meskipun POS di perpustakaan tersebut sudah baik, tingkat inovasi pustakawan belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Inovasi dalam hal pengembangan layanan digital, penyusunan program literasi informasi, maupun penciptaan ide-ide baru dalam pelayanan perpustakaan masih belum optimal. Kondisi ini sejalan dengan teori Amabile (1996) yang menegaskan bahwa

dukungan organisasi memang berpengaruh terhadap kreativitas dan inovasi, tetapi tidak serta-merta menjamin lahirnya inovasi tanpa keterpaduan dengan faktor lain seperti motivasi intrinsik, keterampilan kreatif, serta kesempatan untuk bereksperimen. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tingginya persepsi dukungan organisasi dengan rendahnya tingkat inovasi pustakawan.

Lebih lanjut, dukungan organisasi di Perpustakaan Kabupaten Buleleng tampaknya lebih dirasakan pada aspek kesejahteraan dan iklim kerja, tetapi belum cukup menstimulasi keberanian pustakawan untuk mengambil risiko atau melaksanakan ide-ide baru. Teori *social exchange* yang dikemukakan Blau (1964) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung, mereka terdorong untuk membalas dengan kinerja yang lebih baik. Namun, dalam konteks inovasi, respons tersebut memerlukan kombinasi dengan *innovation climate* dan kapasitas individu dalam mengolah pengetahuan. Hal ini sejalan dengan temuan Rhoades dan Eisenberger (2002), bahwa POS memiliki efek yang lebih kuat terhadap komitmen afektif daripada pada perilaku inovatif, sehingga dukungan organisasi saja tidak cukup untuk menghasilkan inovasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun POS di Perpustakaan Kabupaten Buleleng sudah terimplementasi dengan baik melalui keadilan, dukungan atasan, imbalan, dan kondisi kerja yang mendukung, namun dampaknya terhadap inovasi pustakawan belum optimal. Fenomena ini menegaskan bahwa dukungan organisasi perlu diintegrasikan dengan strategi peningkatan *knowledge sharing*, pemberdayaan karyawan, serta pengembangan budaya inovasi. Tanpa adanya faktor penguat tersebut, POS hanya akan meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja, tetapi tidak cukup untuk mendorong

pustakawan dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif yang relevan bagi perkembangan layanan perpustakaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dijelaskan bahwa ada beberapa aspek yang disinyalir mempengaruhi kemampuan inovasi pada perpustakaan seperti aspek kepemimpinan transformasional (TL), berbagi pengetahuan (KS) dan dukungan organisasi yang dirasakan (POS). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan inovasi perpustakaan yang ada di Buleleng dengan kemampuan inovasi sebagai variabel terikat, dan kepemimpinan transformasional (TL), *knowledge sharing* (KS) serta persepsi dukungan organisasi (POS) sebagai variabel bebas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1) Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa inovasi pustakawan di Kabupaten Buleleng belum optimal, baik dari sisi penciptaan ide, penerapan ide, evaluasi, maupun kolaborasi. Hambatan utama yang ditemui adalah keterbatasan kreativitas, kurangnya konsistensi dalam implementasi, minimnya refleksi terhadap hasil inovasi, serta lemahnya kerjasama lintas unit kerja.
- 2) Tidak semua perpustakaan di Buleleng mampu berinovasi secara optimal, khususnya perpustakaan daerah dan sekolah, yang mengalami penurunan eksistensi dan daya tarik masyarakat.

- 3) Inovasi perpustakaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti kepemimpinan transformasional, perilaku berbagi pengetahuan, dan dukungan organisasi.
- 4) Belum banyak penelitian yang mengkaji secara terintegrasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan kemampuan inovasi di lingkungan perpustakaan, khususnya di Buleleng.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan terarah, maka dilakukan pembatasan masalah. Penelitian hanya difokuskan pada perpustakaan yang ada di wilayah Buleleng yaitu perpustakaan daerah, perpustakaan sekolah dan perpustakaan perguruan tinggi. Selanjutnya, variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Transformational Leadership* (TL), *Knowledge Sharing* (KS), serta *Perceived Organizational Support* (POS) dan variabel terikat adalah kemampuan inovasi perpustakaan. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar ketiga variabel utama (TL, KS, POS) yang mungkin juga mempengaruhi inovasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng?
- 2) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng?

- 3) Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng?
- 4) Apakah kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing* dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diformulasikan tujuan penelitian sebagai berikut.

- 1) Menganalisis dan menguji pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng.
- 2) Menganalisis dan menguji pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng.
- 3) Menganalisis dan menguji pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng.
- 4) Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing* dan persepsi dukungan organisasi terhadap kemampuan inovasi perpustakaan di Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan dan inovasi organisasi, khususnya dalam konteks perpustakaan, dengan cara:

- a. Menambah wawasan akademik mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan persepsi dukungan organisasi dalam mempengaruhi kemampuan inovasi.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai peran kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing* dan persepsi dukungan organisasi, yang memperkaya kerangka teoritis dalam kajian kepemimpinan inovatif, manajemen pengetahuan dan persepsi dukungan organisasi.
- c. Menyumbang referensi ilmiah dalam pengembangan model manajemen inovasi di sektor non-profit, khususnya perpustakaan, yang selama ini belum banyak dikaji secara mendalam.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak, terutama:

- a. Bagi kepala dan pengelola perpustakaan
 - a) Memberikan pemahaman bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi penting dalam mendorong inovasi layanan dan operasional perpustakaan.
 - b) Menyadarkan pentingnya membangun iklim organisasi yang suportif dan mendorong budaya *knowledge sharing* di antara staf agar perpustakaan tetap relevan dan adaptif di era digital.
- b. Bagi pemerintah daerah dan dinas perpustakaan
 - a) Memberikan dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan pengembangan SDM di perpustakaan daerah agar lebih inovatif dan berdampak bagi masyarakat.

- b) Bagi Pengembangan Profesi Pustakawan
 - c) Mendorong pustakawan untuk menjadi agen perubahan melalui peningkatan kapasitas diri, keterlibatan dalam *knowledge sharing*, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif.
- c. Bagi peneliti lain
- a) Menjadi referensi dalam pengembangan penelitian lanjutan di bidang manajemen perpustakaan, inovasi organisasi, maupun pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku organisasi di sektor publik dan pendidikan.

1.7 Penjelasan Istilah

Dalam penelitian ini, beberapa istilah yang berkaitan dengan variabel penelitian memiliki kemungkinan untuk diinterpretasikan secara berbeda. Oleh karena itu, istilah-istilah berikut dijelaskan secara konseptual maupun operasional untuk memberikan kejelasan dalam pemahaman dan pengukuran. Istilah-istilah tersebut adalah:

1) Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa serta mendorong perkembangan pribadi mereka. Pemimpin transformasional memiliki empat dimensi utama:

- a. Pengaruh ideal (*idealized influence*): Menjadi teladan dan memberikan visi yang jelas.

- b. Motivasi inspirasional (inspirational motivation): Memberikan semangat dan harapan tinggi.
 - c. Stimulasi intelektual (intellectual stimulation): Mendorong kreativitas dan pemikiran kritis.
 - d. Pertimbangan individual (individualized consideration): Memberikan perhatian khusus dan membina setiap anggota tim secara personal.
- (Bass, 1985; Robbins, 2016).

2) Berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*

Knowledge sharing adalah proses di mana individu secara sukarela menyampaikan informasi, wawasan, keterampilan, dan pengalaman kepada orang lain dalam organisasi. *Knowledge sharing* memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan efisiensi kerja karena memungkinkan penyebaran pengetahuan yang bermanfaat dan mendukung pengambilan keputusan (Van den Hooff & De Ridder, 2004; Le & Lei, 2017).

3) Dukungan organisasi yang dirasakan POS adalah persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan merasa didukung, mereka cenderung menunjukkan perilaku positif seperti komitmen tinggi, loyalitas, dan keinginan untuk berbagi pengetahuan dan berinovasi (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

4) Kemampuan inovasi

Kemampuan inovasi adalah kapasitas organisasi (dalam hal ini perpustakaan) untuk menghasilkan ide-ide baru, metode baru, atau layanan baru yang lebih efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan pengguna.

Kemampuan ini mencerminkan sejauh mana organisasi mampu beradaptasi, memanfaatkan teknologi, dan berinovasi dalam layanan maupun operasional (Drucker, 2014; Sutirna, 2018b).

5) Perpustakaan sebagai organisasi

Perpustakaan merupakan lembaga informasi yang berfungsi menyediakan, mengelola, dan melayani kebutuhan informasi masyarakat. Sebagai agen perubahan, perpustakaan tidak hanya menyimpan koleksi, tetapi juga berperan aktif dalam literasi, pendidikan, dan pengembangan masyarakat. Oleh karena itu, perpustakaan dituntut untuk terus berinovasi agar tetap relevan di era digital.

1.8 Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini, asumsi-asumsi berikut dibuat berdasarkan alasan logis yang didukung oleh kondisi dan situasi penelitian:

1) Asumsi tentang kepemimpinan transformasional

Didasarkan pada teori Bass dan Robbins, serta temuan empiris sebelumnya, diasumsikan bahwa kepala perpustakaan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja, kreativitas, dan motivasi staf. Hal ini relevan dengan kenyataan bahwa banyak perpustakaan di Bali tengah berusaha bertahan di tengah disrupsi digital dan membutuhkan figur pemimpin yang inspiratif.

2) Asumsi tentang pentingnya *knowledge sharing*

Dalam lingkungan perpustakaan yang berbasis pengetahuan, proses berbagi informasi, pengalaman, dan praktik terbaik antar staf diasumsikan sebagai elemen penting dalam mendorong inovasi. Asumsi ini didukung oleh kenyataan bahwa banyak pustakawan menghadapi perubahan peran dan teknologi baru yang membutuhkan pembelajaran bersama.

3) Asumsi tentang fungsi persepsi dukungan organisasi

Diasumsikan bahwa staf perpustakaan akan lebih termotivasi untuk berinovasi dan berbagi pengetahuan jika merasa mendapatkan perhatian, keadilan, dan dukungan dari organisasi. Hal ini masuk akal mengingat tingginya kebutuhan pustakawan terhadap rasa aman, dihargai, dan dukungan dalam menghadapi tantangan digitalisasi.

4) Asumsi tentang kondisi perpustakaan di Buleleng

Diasumsikan bahwa perpustakaan di Buleleng (baik daerah, sekolah, maupun perguruan tinggi) menghadapi tantangan dalam berinovasi dan mempertahankan relevansi di tengah pesatnya perkembangan teknologi informasi. Oleh karena itu, penelitian ini relevan dengan konteks riil yang sedang dihadapi.

5) Asumsi tentang partisipasi dan kejujuran responden

Diasumsikan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian akan memberikan jawaban secara jujur, objektif, dan sesuai dengan pengalaman atau persepsi mereka terhadap situasi kerja yang sebenarnya.

Asumsi-asumsi ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dan dianalisis mencerminkan kondisi sebenarnya dan dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang valid dalam penelitian ini.