

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

Dewasa ini mengikuti perkembangan teknologi dan globalisasi, menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif dalam masyarakat. Persaingan yang terjadi tidak hanya melibatkan individu, kelompok sosial dan organisasi. Perusahaan-perusahaan dewasa ini juga salah satu katagori peserta yang turut mengambil bagian dalam menghadapi persaingan, agar tidak ketinggalan dan ditinggalkan. Perusahaan-perusahaan dituntut harus semakin kompetitif. Memiliki kesiapan dalam bertindak menghadapi segala tantang dan hambatan yang muncul, agar bisa tetap mempertahankan eksistensinya dan berkembang semakin besar.

Banyak upaya yang harus dilakukan perusahaan-perusahaan khususnya, agar bisa bertahan dalam masyarakat. Perusahaan hiburan seperti radio dewasa ini juga mengalami tantangan yang cukup berat dalam mempertahankan eksistensinya dan tidak mengalami kematian. Tantangan yang muncul bagi perusahaan hiburan seperti radio, tidak hanya menghadapi persaingan dengan sesama perusahaan radio saja. Tetapi juga harus menghadapi persaingan dengan perusahaan media massa dan perusahaan hiburan lainnya. Seperti surat kabar dan khususnya perusahaan hiburan televisi.

Kondisi persaingan yang terjadi saat ini, mengancam keberadaan radio. Karena persaingan yang ada menjadi sebuah hambatan bagi perkembangan radio. Putra (dalam Morrisan 2008:25-26) dalam penelitiannya terkait radio mengatakan Jumlah radio dari waktu ke waktu selalu mengalami pertambahan sejak tahun 1974-1980 dan di Indonesia mengalami masa keemasan dalam pertumbuhannya.

Pada akhir tahun 1974 jumlah radio di Indonesia baik itu radio swasta dan negeri ada sekitar 330 buah, kemudian pada awal tahun 1980 jumlah radio mengalami lonjakan mencapai 984.000 buah, pada tahun 2000 jumlah radio mencapai 1100.000 buah. Ketika radio semakin mengalami penurunan karena perkembangan televisi yang semakin bertambah, dan ketidaksiapan radio dalam mempersiapkan diri menghadapi perkembangan informasi teknologi dan globalisasi. Kehadiran radio bisa dikatakan hampir tenggelam. Pada tahun 2002 kemarin, jumlah radio sempat mengalami kemerosotan jumlah dari 753.000 buah radio turun menjadi 540.000 buah radio.

Pertengahan tahun 2009 radio kembali mengalami kenaikan jumlah mencapai 980.000 buah radio yang beroperasi di Indonesia. Jumlah radio yang semakin meningkat dari waktu ke waktu semakin membuat persaingan yang ketat diantara mereka. Karena jumlah radio ini tidak sebanding dengan jumlah pembelian iklan yang sangat rendah di radio. Kondisi rendahnya pembelian iklan di radio ini dipicu oleh kondisi persaingan lainnya yang

dihadapi oleh radio dengan beberapa media massa lainnya seperti televisi, surat kabar, majalah dan tabloid.

Berdasarkan hasil survei terbaru yang dilakukan oleh AC Nielsen Indonesia pada tahun 2009 lalu, belanja iklan media di Indonesia mencapai Rp. 48,5 Triliun dan pembelian iklan di radio hanya mencapai 1,2% saja dari total pembelanjaan iklan dan jika dirupiahkan hanya sekitar Rp. 630 miliar. (Sumber: www.detik.bandung.com diakses tanggal 22/11/2012 jam 12.00).

Data yang dimiliki oleh Persatuan Perusahaan Periklanan Indonesia (PPI) pada tahun 2001 lalu, belanja iklan di radio menduduki urutan terendah dibanding belanja iklan di media lainnya seperti televisi yang tetap pada peringkat pertama dengan perolehan belanja iklan terbanyak mencapai 46 triliun. Diikuti oleh surat kabar yang memperoleh pendapatan dari belanja iklan mencapai 1,8 triliun, majalah 266 miliar dan tabloid 133 miliar. Sedangkan radio hanya berada di posisi keempat memperoleh 215 miliar. (sumber: Dirgantara Online - Vol 12 No 3-4 Mei-Agustus 2002 diakses tanggal 22/11/2012 jam 12.38).

Gramedia Kompas memaparkan, setiap tahunnya belanja iklan media massa semakin meningkat. Pada awal tahun 2012 belanja iklan mengalami peningkatan sebanyak 14,71 persen dengan perkiraan total pembelanjaan iklan mencapai 92 triliun. Dibanding tahun sebelumnya di mana total pembelanjaan iklan mencapai 80,2 triliun. Dari hasil perolehan belanja iklan yang ada, sebanyak 60% diperoleh oleh media televisi dan 35% surat

kabar dan 5% diperoleh radio, tabloid dan majalah. Jika dirupiahkan total pendapatan televisi mencapai 55,5 triliun, surat kabar 27,7 triliun, majalah 1,85 triliun dan sisanya 12,45 merupakan pendapatan media-media yang belanja iklannya terendah seperti radio tabloid dan media online. (sumber:www.bisnis.com diakses tanggal 22/11/12 jam 13.20).

Persaingan yang terjadi karena semakin bertambahnya jumlah radio di Indonesia dan rendahnya daya beli konsumen terhadap iklan radio, memberikan dampak bagi perkembangan perusahaan radio baik secara eksternal dan internal.

Secara eksternal radio harus kreatif dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan, dengan menciptakan program-program baru yang kreatif dan menyelaraskan diri dengan perkembangan IT. Sedangkan secara internal sebagai sebuah organisasi radio mengalami masalah didalamnya. Perusahaan harus bisa mengatasi masalah operasionalnya demi kepentingan finansialnya dan mencegah konflik-konflik yang bisa terjadi didalamnya. Perusahaan radio harus melakukan banyak upaya untuk menyesuaikan kondisi organisasinya dan kondisi yang dihadapinya.

PT. Radio Geronimo sebagai salah satu perusahaan radio swasta yang ada di Yogyakarta dan sudah menginjak usia ke 44 tahun. Berdiri sejak tahun 1982. Geronimo juga tidak lepas dari kondisi persaingan yang terjadi. Berbagai upaya yang mereka lakukan untuk tetap bertahan menghadapi masalah persaingan adalah melakukan penyesuaian program yang kreatif, menentukan sasaran target segmennya para kawula muda,

menetapkan sasaran segmentasi penjualan iklan mereka perusahaan-perusahaan lokal.

Tidak lepas dari itu semua, permasalahan persaingan usaha yang terjadi mempengaruhi kondisi operasional dan finansial perusahaan. Sehingga segala biaya untuk kegiatan operasional harus dipertimbangkan. Biaya-biaya yang dikeluarkan harus disesuaikan dengan pendapatan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan berusaha untuk melakukan tindakan efisiensi terhadap penggunaan segala sumberdaya yang mereka miliki, baik itu sumberdaya material dan non material seperti sumberdaya manusia (SDM). Tindakan efisiensi yang perusahaan lakukan merupakan bagian dari kebijakan organisasi dalam mempertahankan efektifitas organisasi, agar organisasi dapat tetap berjalan secara maksimal.

Karya tulis ini, juga merujuk dari beberapa penelitian deskriptif kualitatif yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Liza (2006) dengan judul “Peranan Struktur Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Perusahaan Mandala Airlines Perwakilan Medan” dalam penelitian yang dilakukan Liza, melihat bahwa struktur organisasi mandala Airlines perwakilan Medan sangat mendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja dilihat dari ketepatan waktu penerbangan. Penelitian lainnya pernah dilakukan oleh Bagiastra (2011) dengan judul “Analisis Kinerja *Bellboy* Pada *Front Office Department* di Novotel Lombok” Bagiastra dalam penelitiannya memaparkan adanya dampak negatif dan positif dari kerja

rangkap yang dialami oleh *Bellboy* di Novotel Lombok terhadap kinerja *fornt office department*.

II. Rumusan Masalah

1. Apa sajakah persoalan-persoalan yang dihadapi oleh PT. Radio Geronimo, sehingga mereka harus melakukan efisiensi SDM?
2. Bagaimana bentuk kebijakan efisiensi SDM yang ditetapkan oleh PT. Radio Geronimo untuk menjaga efektifitas organisasinya?

III. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui persoalan-persoalan apa yang melatarbelakangi terjadinya efisiensi SDM di PT. Radio Geronimo.
2. Mengetahui bentuk-bentuk kebijakan efisiensi SDM yang dilakukan oleh PT. Radio Geronimo bagi keefektifan organisasinya.

IV. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan Karya Tulis Ilmiah ini bisa memberikan manfaat secara akademis bagi beberapa pihak.

1. Bagi mahasiswa, merupakan bentuk dari kewajiban mahasiswa dalam penyusunan tugas akhir mahasiswa.
2. Bagi praktisi dan akademisi, dengan terlaksananya Penulisan Karya Tulis Ilmiah ini nantinya bisa memberikan peluang untuk perluasan penelitian dalam bidang yang sama.

V. Kerangka Konseptual

A. Media

Media bukan hal asing lagi bagi kita, dari kecil dalam kehidupan kita sangat melekat dengan kehadiran media, kita begitu dekat dengan keberadaan media. Kata media berasal dari bahasa latin *medius* yang artinya perantara, pengantar atau penghubung. Para ahli mendefinisikan media adalah sebagai berikut:

Menurut Purnamawati dan Eldarni (2001 : 4 dalam Ahmad 2010), media merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan minat siswa sedemikian rupa sehingga terjadi proses belajar. Dijabarkan juga oleh Djamarah (1995 : 136 dalam Kristiyanigrum 2010), media adalah alat bantu apa saja yang dapat dijadikan sebagai penyalur pesan guna mencapai Tujuan pembelajaran”.

AECT (*Association of Education and Communication Technology*, 1977 dalam Morris, 2008:5) memberi batasan tentang media sebagai segala bentuk dan saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan atau informasi.

Heinich, dan kawan-kawan menjelaskan bahwa istilah medium sebagai perantara yang mengantar informasi antara sumber dan penerima. Hamidjojo dalam Latuheru (1993 dalam Morris, 2008:17), memberi batasan media sebagai semua bentuk perantara

yang digunakan oleh manusia untuk menyampaikan atau menyebarkan ide, gagasan, atau pendapat sehingga dapat sampai ke penerima yang dituju. Media memiliki dua macam bentuk, baik itu media massa dan media telekomunikasi.

Media massa dapat kita kenal dalam beberapa bentuk baik itu surat kabar, televisi, radio, majalah, tabloid, internet, buku dan masih banyak lainnya. Media massa adalah alat yang digunakan dalam penyampaian pesan-pesan dari sumber kepada khalayak (menerima) dengan menggunakan alat-alat komunikasi mekanis seperti surat kabar, film, radio, TV (Cangara, 2002 dalam Morrisson 2008:20).

Radio merupakan salah satu bentuk dari media massa yang kita kenal baik. Radio menurut para ahli didefinisikan sebagai berikut: Menurut Widjaja (1997 dalam Morissan, 2008: 22) radio adalah:

“keseluruhan sistem gelombang suara yang dipancarkan dari stasiun pemancar dan diterima oleh pesawat penerima di rumah, mobil, dan lain-lainnya dan dilepas di mana saja. Radio adalah alat komunikasi massa, dalam arti saluran pernyataan manusia yang umum atau terbuka dan menyalurkan lambang yang berbunyi, berupa program-program yang teratur, yang isinya aktual dan meliputi segi perwujudan kehidupan masyarakat.”

Lembaga penyiaran radio mendefinisikan radio sebagai sebuah institusi atau perusahaan yang bergerak di bidang media penyiaran. Radio siaran adalah media komunikasi yang memiliki efektifitas tinggi dalam menyampaikan pesan, meski disisi lain juga memiliki kelemahan.

B. Organisasi

Organisasi merupakan realitas bentukan masyarakat, yang menggambarkan berbagai bentuk aspek kehidupan sosial masyarakat, serta segala perilaku sosial kelompok atau individu dalam masyarakat. Organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unit sosial, dalam unit sosial ini individu-individu berkumpul membentuk kelompok sosial dan saling bekerjasama untuk mencapai satu tujuan bersama. Ada berbagai organisasi yang muncul dalam masyarakat organisasi usaha, kemanusiaan, pendidikan, kerohanian, politik, sosial dan budaya juga masih banyak berbagai organisasi lainnya.

Pendapat beberapa tokoh lainnya memaknai organisasi adalah:

" Organization is a system. A set of objects together with relationships between the objects and between their attributes" (A.D. Hall, R.E fagen in Winardi).

" Organization is systems are complexes of elements standing in interaction" (Ludwig Von Bertalanffy in Winardi in Burhanuddin, 2006:110)

Pendapat Fagen dan Ludwig, Luthans, mendefinisikan organisasi adalah sebagai sesuatu yang tidak lebih dari sebuah sistem yang dibangun bersama oleh manusia dan dalam organisasi itu, terjalin jalinan relasi yang kuat antar manusia yang memiliki peran didalamnya. Kemudian dalam organisasi itu proses interaksi akan terus terjadi diantara mereka, karena mereka merupakan bagian dari sistem yang telah mereka bangun secara terstruktur.

Definisi lainnya dari Stoner (1996 dalam Robbins 1999), organisasi juga bisa dilihat dalam dua arti umum. Pertama, organisasi mengacu

kepada lembaga atau kelompok fungsional seperti perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, rumah sakit, paguyuban atau perkumpulan dan masih banyak bentuk lainnya. Kedua, mengacu kepada proses pengorganisasian yang merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Dalam arti kedua ini, proses pengorganisasian merupakan salah satu cara pengaturan pekerja dan alokasi pekerja di antara para anggota organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi secara efisien.

Bisa disimpulkan dari para ahli di atas sepakat untuk menyatakan bahwa organisasi merupakan bagian dari sistem sosial yang dibentuk oleh masyarakat untuk menunjang berbagai kepentingan, baik untuk kepentingan bisnis/usaha, jasa, kemanusiaan, pendidikan, lingkungan hidup dan masih banyak lagi bentuk kegiatan yang bisa memicu terbentuknya organisasi sosial. Dalam organisasi terdapat struktur organisasi, pembagian kerja, kebijakan organisasi dan perilaku organisasi.

B.1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan dalam organisasi sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang dimiliki organisasi. Kata kebijakan (*policy*) secara etimologi, berasal dari kata Yunani "*polis*" yang artinya kota. Kebijakan sering berkenaan dengan gagasan

peraturan, keputusan dan ketetapan dalam organisasi demi pencapaian tujuan organisasi. Monahan (dalam Syafaruddin, 2008:75).

Beberapa ahli lainnya juga, tidak jauh berbeda dalam memberikan definisi mengenai kebijakan. Anderson (1984 dalam Dunn 2003) menegaskan bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu untuk menyelesaikan sebuah permasalahan tertentu dan tercermin dalam perilaku pelaku kebijakan. Bukan hanya itu, Anderson juga menjelaskan bahwa kebijakan tidak boleh hanya dilihat sebagai sesuatu yang sederhana tetapi penting untuk memutuskan sesuatu dalam momen tertentu. Kebijakan harus dilihat sebagai sebuah proses untuk melakukan pencapaian tujuan organisasi.

Definisi lainnya dari Dunn (2003) menjelaskan kebijakan adalah aturan tertulis dari keputusan formal organisasi, agar dilaksanakan dan gunanya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Sifat dari kebijakan organisasi adalah mengikat dan mengatur perilaku anggotanya, karena menjadi sumber rujukan utama para anggota organisasi dalam berperilaku. Tetapi, meskipun begitu kebijakan bukanlah sebuah peraturan atau hukum yang absah karena sifatnya yang adaptif dan interpretatif.

Berdasarkan definisi para ahli mengenai kebijakan, maka fungsi dari kebijakan seperti yang diutarakan oleh Pongtuluran, (1995:7)

Fungsi dari kebijakan dipandang sebagai:

- a. Pedoman untuk bertindak.
- b. Pembatas perilaku.
- c. Bantuan bagi pengambil keputusan.

Linblom (dalam Dunn 2003) memaparkan ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan ketika membuat kebijakan dalam organisasi yaitu:

1. Pendekatan analisis, yaitu suatu proses membuat kebijakan yang didasarkan kepada pengambilan keputusan tentang masalah dan beberapa pilihan kebijakan alternatif atas dasar hasil analisis.
2. Pendekatan politik, yaitu pembuatan kebijakan atas dasar pengambilan keputusan tentang pilihan kebijakan dengan pengaruh kekuasaan, tekanan dan kendali pihak lain.
3. Pendekatan analisis dan politik, yaitu pendekatan ini digunakan untuk mengatasi kelemahan yang ada pada pendekatan analisis dan pendekatan politik.

selain dari bentuk pendekatan yang dilakukan dalam proses pembuatan kebijakan, kebijakan yang dibuat berdasarkan model pengembangan kebijakan. Model pengembangan kebijakan itu ada tujuh seperti yang dikemukakan oleh Dror dan Islamy (1988 dalam Pogtuturan 1995:18) tujuh model kebijakan, yaitu:

1. Model rasional murni, yaitu model yang mengembangkan kebijakan secara rasional.
2. Model ekonomi, yaitu model yang mengembangkan kebijakan berdasarkan pertimbangan faktor ekonomi.
3. Model keputusan berurutan, yaitu kebijakan yang mendasari pengambilan keputusan atas dasar beberapa kebijakan alternatif yang diperoleh dari eksperimen.
4. Model inkremental, yaitu model yang menggunakan pendekatan pengambilan kebijakan atas dasar perubahan sedikit demi sedikit.
5. Model memuaskan, yaitu model yang mendasarkan keputusan atas dasar kebijakan alternatif yang paling memuaskan tanpa menilai kritis alternatif lain.

6. Model ekstrarasional, yaitu model yang mendasarkan pengambilan kebijakan atas dasar dan pertimbangan sangat rasional.
7. Model optimal, yaitu model yang mendasarkan pengambilan keputusan atas dasar gabungan berbagai metode secara terpadu untuk menghasilkan kebijakan yang optimal dan dapat diterima oleh semua pihak.

Berdasarkan pendapat di atas, model kebijakan adalah suatu bentuk kebijakan yang diambil atas beberapa pertimbangan, baik dari pertimbangan, tujuan, strategi maupun keperluan lingkungan eksternal.

B.2. Struktur Organisasi

Pada saat proses pembagian kerja, departementalisasi dan spesialisasi telah selesai dilakukan, maka hasil jelasnya dibakukan dalam sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi berdasarkan perannya dapat dilihat sebagai suatu bentuk pengaturan hubungan dari bagian-bagian komponen dan posisi-posisi yang ada dalam perusahaan Stoner, dkk (1989:264 dalam Herman dan Garniwa 2007).

Pentingnya sebuah struktur organisasi tidak hanya dilihat sebagai bagan bergambar yang saling menghubungkan tiap komponen. Tetapi juga, merupakan bentuk spesifikasi yang jelas dari aktivitas-aktivitas kerja dan fungsi kerja setiap pekerja dalam perusahaan, yang saling terhubung mengikuti alur tingkatannya yang kemudian akan menentukan bagaimana bentuk jalinan relasi dalam perusahaan itu

berdasarkan struktur organisasi yang terbangun Miles (1980:7 dalam Budhi 1985).

Dasar-dasar dari pembentukan struktur organisasi menurut Robbins (1999) meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Spesialisasi pekerjaan untuk menentukan pembagian tugas-tugas dalam organisasi yang dilaksanakan secara terpisah oleh individu-individu berbeda, agar beban kerja terkendali dan efektivitas kinerja karyawan baik.
2. Departementalisasi untuk melakukan pengelompokan kerja yang dilakukan terhadap pekerja atau beberapa bidang fungsi yang hampir memiliki kesamaan dalam tugas-tugas, keahlian dan keterampilan ke dalam satu unit dan mempermudah koordinasi.
3. Dasar rantai perintah memperjelas alur perintah dari atasan diturunkan ke bawahan.
4. Dasar rantai kendali dalam hal menentukan pembagian wewenang.
5. Dasar sentralisasi dan desentralisasi pembentukan struktur untuk menetapkan siapa pihak yang menjadi pusat sentral pengendali utama dan pengambil keputusan dalam sebuah organisasi.
6. Dasar formalisasi, pembentukan struktur organisasi untuk menunjukkan eksistensi sebuah organisasi sebagai sebuah lembaga yang formal.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007:263 dalam Kurniawan 2010) mereka mengatakan ada empat proses yang dilakukan dalam mendesain sebuah struktur organisasi yaitu:

1. Pembagian kerja yang merupakan sebuah proses di mana pekerjaan dibagi ke dalam berbagai posisi jabatan spesifik agar memaksimalkan manfaat spesialisasi.
2. Departementalisasi adalah bentuk pengelompokan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki kesamaan, agar memudahkan koordinasi pekerjaan-pekerjaan tersebut.
3. Pendelegasian Wewenang merupakan sebuah proses dimana ada pembagian wewenang dalam organisasi, dari atas kebawah,

untuk menentukan tanggung jawab kekuasaan dan tugas yang harus dilaksanakan oleh pejabat yang berada pada posisi jabatan yang paling tinggi, dalam mengatur dan mengambil keputusan

4. Rentang kendali adalah jumlah bawahan yang melapor kepada atasan. Rentang ini merupakan satu faktor yang mempengaruhi bentuk dan tinggi suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi bisa dikatakan juga sebagai bagan fisik, kerangka bangunan yang sifatnya formal dari pola sistem pembagian kerja yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi memperjelas sistem pembagian kerja dalam organisasi dan tentu akan mendukung terciptanya koordinasi kerja yang baik dalam organisasi, demi memungkinkan terjadinya alur komunikasi dan informasi yang terstruktur dan efisien dalam organisasi. Agar proses pengambilan keputusan berlangsung cepat dan organisasi dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dan sasarannya juga perlu melakukan penataan. Di mana, ada pembagian peran-peran bagi anggotanya dalam berbagai posisi, jabatan, tugas serta tanggung jawab yang berbeda tetapi saling berkaitan untuk memudahkan organisasi mencapai tujuan dan sasaran bersama.

Terjadinya tindakan pembagian tugas, tanggung jawab, wewenang, posisi dan jabatan dalam organisasi, mengarahkan organisasi kepada apa yang disebut pembagian kerja. Oleh karena itu, pembagian kerja merupakan bagian dari struktur organisasi yang tidak dapat dihindarkan Mintzberg dan Andersen (1979 dan 2002 dalam burhannudin 2008).

Pembagian kerja sebelumnya lebih dikenal dalam konteks yang makro tetapi kemudian, dapat ditarik ke dalam konteks yang lebih mikro lagi. Pembagian kerja pertama kali diperkenalkan oleh Emile Durkheim (1964 dalam Johnson, 1988:181-183) menurut Durkheim, pergeseran kehidupan sosial masyarakat tradisional kepada kehidupan masyarakat modern, mempengaruhi terbentuknya perubahan terhadap sistem dan struktur sosial.

Masyarakat yang dihadapkan kepada perubahan aktifitas mobilisasi yang semakin meningkat, mengalami pengaruh perubahan keberadaan nilai-nilai kolektifitas dan rasa dari solidaritas sosial yang mereka miliki.

Kemudian, masyarakat terbagi ke dalam dua bentuk yaitu: pertama, masyarakat mekanik dengan solidaritas mekanik yang masih bertahan dalam kondisi yang lama atau tradisional dan masih mempertahankan rasa kolektifitas mereka yang kuat. Kedua, adalah masyarakat organik dengan solidaritas organik yang mengalami perubahan terhadap melemahnya rasa kolektifitas mereka.

Berawal dari kondisi perubahan solidaritas mekanik menjadi organik dalam masyarakat industri pada masanya, solidaritas sosial yang tumbuh dalam masyarakat mekanik dan organik jelas sangat berbeda dan bertolak belakang.

Masyarakat mekanik yang hidup dengan solidaritas mekanik, memcirikan kehidupan sosial sebagai masyarakat yang hidup dalam

ikatan kolektifitas kuat. Bentuk proyeksi kehidupan masyarakatnya yang satu, padu dan mengandung unsur homogenitas tinggi, menjadikan masyarakat ini hidup dalam kehidupan sosial yang general tanpa ada karakteristik yang spesifik. Ketergantungan sosial dalam masyarakat ini bisa diukur dari bentuk tanggung jawab yang dipikul sama rata.

Saat masyarakat mekanik semakin berkembang menjadi masyarakat organik dengan solidaritas organik, perubahan terjadi dalam pola hubungan-hubungan sosial yang dimiliki masyarakat. Sifat kolektifitas berkurang, sehingga aktor-aktor sosial cenderung menjadi individual. Tingkat ketergantungan yang tinggi diantara para aktor sosial, akibat dari kondisi masyarakat yang cenderung semakin hetero. Individu-individu dalam masyarakat dihadapkan kepada bentuk tanggung jawab yang berbeda dan terspesifikasi.

Memahami Konsep solidaritas sosial Durkheim mengarahkan kepada konsep baru yaitu pembagian kerja. Masih dalam konteks yang makro, kehidupan sosial masyarakat dengan solidaritas mekanik, adalah masyarakat yang hidup dalam kondisi umum, bahwa semua individu memiliki tanggungjawab yang sama dan kemampuan yang sama dalam bekerja diberbagai bidang pekerjaan. Sedangkan masyarakat dengan solidaritas organik, menciptakan individu-individu dalam masyarakat yang semakin terspesialisasi dalam berbagai kemampuan dan bidang pekerjaan.

Menarik konsep pembagian kerja dalam konteks yang lebih mikro yaitu organisasi, pembagian kerja juga penting dilakukan, karena mempengaruhi stabilitas perkembangan organisasi agar lebih rapi, terstruktur dan efektif. Seberapa pentingnya pembagian kerja harus dilakukan dalam organisasi, Sutarto (1978 dalam Suaib 2008) menjelaskan bahwa pembagian kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dalam organisasi, untuk mencegah munculnya ketidakseimbangan kerja dalam organisasi, ada kejelasan pekerjaan yang dilakukan tiap anggota dan divisi kerja. Bukan hanya itu, beban kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawab pekerja diberikan sesuai dengan kemampuan pekerja, sehingga pekerja tidak mengalami *overload*.

Pendapat lainnya diutarakan oleh Suaib (2008:125). Bahwa, pembagian kerja yang dilakukan, harus melihat dari aspek kemampuan dan keahlian sumberdaya manusianya dalam bertanggungjawab dan menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Ketika sumberdaya tidak memiliki kemampuan atau keahlian yang cukup mendukung, dalam menjalankan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, tentu akan memicu munculnya ketidaknyamanan kerja pada karyawan, karena dalam pelaksanaan tugasnya mengalami kendala. Nitisemito (1996 dalam Bagiastra 2011) pembagian kerja yang tidak melihat kemampuan

karyawan tentu akan menjadi sebuah beban kerja yang berujung kepada stress kerja dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Pembagian kerja hadir dalam sebuah organisasi, karena menjadi salah satu faktor penunjang berdirinya sebuah organisasi, agar organisasi bisa berjalan optimal dan tertata. Bentuk pembagian kerja dalam berbagai organisasi tentu berbeda, tergantung kebutuhan organisasi itu dalam merancang pembagian kerjanya.

Kerja rangkap bisa dikategorikan sebagai salah satu bentuk dari hasil pembagian kerja yang dilakukan oleh pihak managerial perusahaan, dalam mengoptimalkan penggunaan sumberdaya yang dimilikinya khususnya sumberdaya manusia. Keputusan untuk menerapkan kerja rangkap sering dilakukan organisasi, karena pertimbangan efektifitas dan efisiensi yang harus dilakukan organisasi Nitisemito dan Siagian (dalam Bagiastra 2011).

Nitisemito (1982:224-247 dalam Bagiastra 2011) dan Siagian (1992:172 dalam Bagiastra 2011), menjelaskan bahwa kerja rangkap yang dilakukan oleh pekerja bisa berdampak terhadap efektifitas organisasi karena dampak positif dan negatif yang diberikannya kepada karyawan dan organisasi.

Dampak positif dari kerja rangkap:

- a. Pengurangan jumlah tenaga kerja dari dua atau lebih deskripsi jabatan yang berbeda.
- b. Pembatasan jumlah karyawan untuk kepentingan finansial, maka penerapan tugas rangkap menjadi relevan.
- c. Tugas rangkap akan memudahkan koordinasi antar bagian dalam suatu organisasi karena jumlah orang dalam organisasi menjadi lebih sedikit.

- d. Kemampuan atau skill teknis seorang karyawan setelah beberapa lama akan meningkat, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh seorang karyawan lebih baik.
- e. Tugas rangkap akan mengurangi kejenuhan atau kebosanan karyawan dalam bekerja.
- f. Karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan bekerja untuk tiap bidang yang berbeda.
- g. Tugas rangkap memberikan kesempatan untuk pekerja memperoleh pengetahuan dan pandangan yang lebih luas
- h. Persiapan untuk menghadapi tugas baru misalnya promosi.
- i. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Sedangkan dampak negatifnya adalah:

- a. Membutuhkan waktu lama untuk menyiapkan karyawan, mampu mengerjakan tugas rangkap.
- b. Karyawan akan merasa kesulitan untuk menentukan skala prioritas apabila dua atau lebih pekerjaan memerlukan *urgency* penyelesaian pekerjaan pada waktu bersamaan.
- c. bagi perusahaan yang menerapkan strategi bersaing melalui mutu dan kecepatan pelayanan, akan mengalami kesulitan jika seorang pekerja diharuskan menjalankan pekerjaan rangkap.
- d. perusahaan akan sulit mencari pengganti apabila seseorang atau beberapa pekerja berhalangan hadir.

Dilihat dari dampak positif dan negatif pelaksanaan kerja rangkap dalam organisasi, tentu akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebuah organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini, menjadi penting dilakukan untuk melihat peranan kerja rangkap terhadap peningkatan efektivitas kerja di PT. Radio Geronimo selama ini.

Seperti yang dikemukakan sebelumnya bentuk dari sebuah pembagian kerja menentukan efektivitas kerja, karena efektivitas kerja adalah suatu hal yang kompleks dan penting bagi pencapaian tujuan-tujuan

organisasi. Efektivitas kerja adalah salah satu kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

B.3. Keefektifan Organisasi

Keefektifan organisasi sangat diperlukan untuk bisa merealisasikan sasaran dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi, begitu juga sebaliknya organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu merealisasikan semua sasarannya baik itu sasaran jangka panjang atau sasaran jangka pendeknya (Budiharjo, 2011:17)

Etzioni, (dalam Tangkilisan 2005:139 dalam Suaib 2008) memaparkan keefektifan organisasi ditentukan oleh usaha atau upaya untuk menghindari ketegangan diantara para anggotanya dengan pemanfaatan sumberdaya dan sarana yang sudah ada secara optimal untuk memenuhi tujuan-tujuannya tanpa melakukan pemborosan.

Argiris (dalam Tangkilisan 2005: 139 dalam Suaib 2008) menyatakan pendapat yang sama seperti Etzioni, bahwa keefektifan organisasi adalah keseimbangan atau sebuah pendekatan optimal dalam mencapai tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Konsep dari keefektifan adalah menunjukan kepada tingkat kemampuan organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan fungsi-fungsi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan penggunaan alat-alat dan sumber-sumber yang dimilikinya secara optimal.

Kusdi (2009:94 dalam Wibowo 2010) mengatakan bahwa efektivitas organisasi adalah upaya sejauh mana organisasi mampu mencapai sebuah sasaran (jangka pendek) dan tujuannya (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dan dalam sasaran dan tujuan itu tercermin sebuah konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai.

Pendapat lainnya dari Hasibuan (2005:105 dalam Sugiarto dan Subagyo 2011) memaparkan bahwa efektivitas sebuah organisasi dilihat dari segi kuantitas, kualitas dan juga penggunaan waktu. Di mana dalam hal kuantitas beban kerja yang diberikan tidak menjadi masalah bagi pekerja untuk menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaannya, juga kaitan dari kuantitas dan penggunaan waktu kerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dalam jumlah jam kerja yang telah ditentukan. Begitu juga dalam segi kualitas pekerja mempunyai sikap yang baik dalam memberikan nilai kerja yang baik.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli dalam uraian terdahulu dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar, sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai yang direncanakan.

Melihat keefektifan organisasi dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan. Salah satunya seperti yang dikemukakan Darf (2010 dalam Budiharjo 2011), menurut Darf ada lima dimensi pendekatan yang dapat digunakan untuk melihat keefektifan organisasi yaitu:

1. Pendekatan sasaran (*goal attainment approach*) berarti pendekatan keefektifan organisasi berdasarkan penilaian terhadap pencapaian hasil akhir yang rasional terkait kemampuan produktifitas organisasi.
2. Pendekatan sistem (*system approach*) berarti menekankan kepada sasaran jangka panjang organisasi dengan mengindahkan proses interaksi yang terjadi antara organisasi dan lingkungannya, bukan hanya menekankan kepada penilaian hasil akhir saja tetapi kepada keseluruhan upaya yang dilakukan dalam mencapai sasaran organisasi.
3. Pendekatan stakeholder berarti harus menekankan kepada kepuasan konstituen dalam suatu lingkungan. Konstituen bisa itu konsumen, karyawan, pelanggan, pemilik, pemegang saham dan sebagainya.
4. Pendekatan internal proses (*internal process*) berarti upaya dalam melihat kondisi kesehatan internal organisasi berdasarkan permasalahan yang dihadapi organisasi dari perolehan keuntungan bisnis dan konflik apa saja yang terjadi diantara anggota organisasi ketika bekerja.
5. Pendekatan nilai bersaing (*competing values approach*) merupakan pendekatan terhadap nilai subjektif seseorang pada organisasinya, terutama karyawan terhadap organisasinya. Seberapa jauh karyawan menilai kemampuan perusahaan dalam membangun dan memfasilitasi karyawan mereka sebagai sumberdaya yang memiliki daya saing, kompeten dan berwawasan sehingga memberikan keuntungan kepada organisasi agar lebih efektif.

Selain dari, Ross (2010 dalam Budiharjo 2011) juga menjelaskan pendekatan lainnya yang dapat digunakan untuk melihat keefektifan organisasi adalah pendekatan *intellectual capital* model Skandia. Pendekatan ini dilakukan berdasarkan pengukuran nilai pasar (*value market*) dan melalui dua dimensi besar yaitu tangible (*financial capital*) dan intangible (*intellectual capital*).

1. *Financial capital*.

Financial capital menekankan kepada dua aspek yaitu:

- a. *Physical capital*, yaitu jumlah asset berupa benda tak bergerak yang dimiliki perusahaan.

b. *Monetary capital*, yaitu profitabilitas atau keuntungan yang diperoleh perusahaan.

2. *Intellectual capital*.

Sedangkan *intellectual capital* menekankan kepada.

a. *Human capital*

Human capital ini terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. *Competence* menekankan kepada kemampuan kompetensi yang dimiliki sumberdaya manusianya berdasarkan syarat yang telah ditentukan.
2. *Attitude* menekankan kepada indeks motivasi kerja karyawan beserta loyalitasnya.
3. *Intellectual agility* menekankan kepada kelincahan intelektual karyawan mentransfer dan mengamplifikasi pengetahuan yang dimilikinya dari satu konteks ke konteks.

Oleh karena itu, *intellectual capital* bisa ditegaskan penilaian berdasarkan kemampuan, pengalaman, kompetensi, pengetahuan, nilai-nilai, sikap yang memberikan nilai tambah (khususnya ekonomis) pada organisasi.

B.4. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan (Gibson, 1996:6 dalam Robbins 1999).

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri secara individual karena manusia bisa dikatakan adalah bagian dari pada masyarakat yang kompleks dan rumit dengan berbagai kepentingan. Berbagai kepentingan manusia yang muncul bisa memiliki kesamaan atau saling bertentangan oleh sebab itu manusia membutuhkan

dukungan dari manusia lainnya yang memiliki tujuan sama dengan dirinya, untuk satu kepentingan yang sama.

Burhannudin (2008) melihat bahwa bertemunya manusia yang saling memiliki kepentingan yang sama ini, membuat mereka membentuk suatu komunitas atau kelompok sosial yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai kepentingan yang menjadi landasan tujuan bersama mereka membentuk satu kesatuan. aktivitas sosial dengan melakukan pembentukan kelompok atau komunitas sosial ini memicu munculnya perilaku organisasi dalam masyarakat. munculnya perilaku organisasi ini berdampak pada pelegalan aktifitas kelompok sosial atau komunitas menjadi sebuah organisasi formal dan non formal. Lunthas (2006:20-21 Syafaruddin 2008) menilai bahwa perilaku organisasi merupakan salah satu bentuk dari sisi manajemen manusia dalam berbagai aktivitas sosial mereka agar lebih jelas dan terstruktur.

Perilaku organisasi yang ada dalam masyarakat inilah yang menjadi dasar munculnya organisasi dalam berbagai bentuk di masyarakat, baik itu organisasi kemanusiaan, nirlaba, paguyuban dan sebagainya. Etzioni (dalam Perker et.al, 1992:109 dalam Robbins 1999), Organisasi merupakan realitas bentukan masyarakat, yang menggambarkan berbagai bentuk aspek kehidupan sosial masyarakat, serta segala perilaku sosial kelompok atau individu dalam masyarakat.

Perilaku organisasi mencakup apa saja yang berhubungan dengan perilaku pekerja dalam menjalankan sebuah organisasi. Salah satunya adalah Perilaku Sukarela atau *extra-role behavior* bisa juga disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Menurut Williams dan Anderson (1991 dalam Budiharjo 2011:138-139) ada dua bentuk dari OCB:

1. *Organizational Citizenship Behaviour-Organization* (OCBO) adalah sebuah perilaku karyawan yang menunjukkan sikap yang baik dan sopan dalam bekerja sehingga memberikan keuntungan bagi organisasi secara umum. contohnya jika seorang karyawan tidak dapat bekerja ia sudah terlebih dahulu memberikan pemberitahuan.
2. *Organizational Citizenship Behaviour-Individual* (OCBI) merupakan perilaku para individu yang mau meluangkan waktunya untuk membantu individu-individu lainnya menyelesaikan sebuah tugas, dan secara tidak langsung individu itu memberikan keuntungan kepada individu lainnya.

Organ 1988:4 memandang perilaku sukarela ini sebagai sebuah perilaku yang dilakukan individu bukan karena tuntutan tugasnya dan keinginan memperoleh imbalan tetapi lebih kepada kesukarelaannya dalam memberikan kontribusi pada perusahaan, agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006:297, dalam Budiharjo 2011: 140-142) memaparkan ada tujuh dimensi konstruk perilaku sukarela yang dilakukan karyawan dalam organisasi.

1. *Helping behavior*

Karyawan mau membantu karyawan lain secara sukarela meskipun bukan kewajiban dan tugas yang harus dia lakukan.

2. *Sportmanship*

Karyawan memiliki toleransi untuk bertahan bekerja diperusahaannya tanpa mengeluh meskipun kondisi perusahaan kurang menyenangkan pekerja.

3. *Organizational compliance*

Sikap pekerja yang selalu bisa menerima tanpa pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaannya.

4. *Organizational loyalty*

Usaha karyawan untuk mempromosikan dan mencitrakan perusahaan tempatnya bekerja, selain itu karyawan juga berupaya untuk selalu melindungi perusahaan dari ancaman eksternal serta berusaha bertahan di perusahaan meskipun keadaan perusahaan sedang berada pada posisi yang tidak menguntungkan dan tidak menyenangkan.

5. *Civic virtue*

Sebuah keterlibatan aktif dari karyawan dalam perusahaan untuk peduli terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. keterlibatannya itu terlihat dalam usahanya berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam upaya-upaya mengatasi permasalahan-permasalahan yang muncul dan mengancam keberlangsungan hidup perusahaan.

6. *Individual initiative*

Sebuah upaya sukarela dari karyawan untuk lebih kreatif, inovatif dan inisiatif dalam menjalankan tugasnya demi pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan berusaha melakukan tindakan-tindakan yang akan menguntungkan perusahaan seperti berusaha untuk meningkatkan kompetennya dan secara sukarela mengambil tanggung jawab.

7. *Self-development*

Upaya dari karyawan untuk lebih meningkatkan kompetensinya dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tanpa diminta.

Ketujuh dimensi itu ada dalam nilai-nilai pribadi yang dimiliki karyawan yang berjalan selaras dengan organisasi sehingga

menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kaitan dari perilaku sukarela ini sangat erat dengan kerelaan karyawan menjalankan kerja rangkap dalam organisasi.

VI. Metode Penelitian

VI.1. Jenis Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah, metode Penelitian Kualitatif Deskriptif. Penelitian Kualitatif Deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena, kejadian atau gejala yang dialami oleh subjek penelitian, yang mempengaruhi perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dalam diri subjek penelitian (Moleong, 2007:6).

Tujuan dari penelitian kualitatif deskriptif menurut Jalaluddin (2001:25 dalam Emzir 2010) meliputi:

- a. Mengumpulkan informasi secara aktual dan rinci untuk bisa melukiskan gejala yang ada.
- b. Mengidentifikasi masalah berdasarkan kondisi dan praktek yang berlaku.
- c. Mengevaluasi atau membuat perbandingan terkait permasalahan yang diteliti.

Menjadikan penelitian yang telah dilakukan, sebagai sebuah bahan rujukan yang berguna bagi semua kalangan, yang masalahnya sama dengan apa yang diangkat oleh penelitian.

VI.2. Subjek dan Informan.

a. Subjek

Subjek dari penelitian ini adalah sebagian karyawan yang melakukan kerja rangkap di PT. Radio Geronimo. Seperti karyawan di bagian produksi, kreatif dan administrasi.

b. Informan

Informan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, agar hasil dari penelitian yang dilakukan akurat kebenarannya.

Kriteria dari calon narasumber itu meliputi beberapa kriteria sebagai berikut:

- a. Lamanya karyawan tersebut bekerja di RadioGeronimo.
- b. Perjalanan karir karyawan tersebut selama di Radio Geronimo.
- c. Menduduki posisi yang penting dalam organisasi.
- d. Mengetahui banyak tentang informasi yang dibutuhkan.

Tabel: 1.1. Daftar Informan

Daftar Informan/Narasumber		
No.	Nama	Jabatan
1	Rino Gatot S.	General Manager
2	Ovie Ermawati	Public Relation & Promotion
3	Dimas Kurniawan	Music Director
4	Irmawati	Office Adminstration Staff (HRD)

VI.3. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini, menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu

a. Pengamatan /observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap suatu gejala, fenomena atau kejadian yang akan ditafsirkan untuk dicari faktor-faktor penyebabnya agar ditemukan kaidah-kaidah penyebab gejala, kejadian atau fenomena tersebut (Garayibah,et.al.1981:33 dalam Emzir, 2010:39). Hasil observasi yang dilakukan dicatat dalam catatan lapangan di mana segala pengamatan terkait deskripsi lokasi dan objek penelitian digambarkan.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian. Wawancara dapat dikatakan salah satu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi tanya jawab secara lisan dengan sumber data, baik secara langsung maupun tidak langsung (Djumhur dan Muh.Surya,1985 dalam Emzir 2010).

VI.4. Analisa Data.

Tahapan analisis data yang dilakukan oleh peneliti meliputi:

a. Pengumpulan data.

Merupakan tahapan di mana data-data yang telah diperoleh dari lapangan baik itu hasil wawancara, catatan lapangan dan observasi dikumpulkan untuk siap diolah.

b. Reduksi Data

Tahap reduksi merupakan, tahap pengolahan data-data yang diperoleh dari lapangan, di mana data-data tersebut akan akan dipilih baru kemudian difokuskan sesuai dengan topik bahasan penelitian yang kemudian disederhanakan, diabstraksikan, dan ditransformasikan.

c. Kategorisasi.

Tahapan kategorisasi merupakan tahapan di mana data yang sudah dikumpulkan tadi diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan karakteristik, bahwa data itu memiliki kesamaan.

d. Penyajian

Data yang telah melewati proses reduksi kemudian dapat di sajikan dalam bentuk laporan yang sistematis, agar dapat di mengerti dan dipahami dalam menemukan kesimpulan hasil pennenelitian.

e. Kesimpulan

Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian yang telah dilakukan.

I.5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor PT. Radio Geronimo Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di Radio Geronimo, karena sebelumnya peneliti pernah melakukan *internship* selama 40 hari di radio tersebut dan selama itu peneliti melakukan pengamatan terhadap aktivitas kerja para karyawan, ada hal menarik yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut, peneliti melihat bahwa selama bekerja dalam tiap hari karyawan terbiasa melakukan pekerjaan berbeda-beda di luar jabatan utamanya yaitu pekerjaan rangkap. Hal itulah yang menarik bagi peneliti untuk diangkat dalam sebuah riset, karena pekerjaan rangkap yang dilakukan oleh karyawan merupakan sebuah bentuk pekerjaan yang harus dilaksanakan bagi pencapaian kinerja karyawan dan organisasi.

Radio Geronimo dulunya berlokasi di daerah jalan Sutomo tetapi semenjak tahun 1982 Radio Geronimo berpindah kantor ke jalan Gayam atau Bung Tarjo yang tidak jauh dari lokasi jalan Sutomo.

Secara geografis lokasi kantor Geronimo masih bisa dikatakan strategis karena masih berada di pusat keramaian dan juga masih masuk ke jalur transportasi kendaraan umum seperti Trans Yogyakarta dan Bus. Keberadaan Radio Geronimo yang cukup strategis ini, memudahkan orang-orang yang berkepentingan dengan Radio Geronimo untuk mencapai kantor Radio Geronimo.

Tidak sulit untuk mencari keberadaan Radio Geronimo karena kantor Geronimo meski kecil, berada di pinggir jalan yang ramai dan

pemancar Radio Geronimo juga dapat dilihat untuk memudahkan kita mencari kantor Radio Geronimo. Jarak dari halte Trans Yogyakarta yang berada di depan Stadion Mandala Krida itu sekitar 150 meter dengan Radio Geronimo.

