

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
P.T. MATAHARI DEPARTMENT STORE MALL AMBON CITY CENTER**

Cynthia Cokro
Politeknik Negeri Ambon
Email : tjokrocynthia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ambon City Center. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa ada pengaruh secara signifikan variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ambon City Center, dan diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 0,423 + 0,543X_1 + 0,312X_2$. Dari persamaan di atas, terlihat bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar bila dibandingkan dengan variabel Motivasi. Melalui penelitian ini variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang paling dominan, oleh karena PT. Matahari Departemen Store selalu berusaha untuk dapat mendesain sistem kompensasi yang mampu memberikan kepuasan kerja, memberikan rasa keadilan, dan dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak, sehingga karyawannya bersedia untuk tetap bekerja di dalam perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

**EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION
OF PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE MALL AMBON CITY CENTER**

Cynthia Cokro
Politeknik Negeri Ambon
Email : tjokrocynthia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation and Motivation on Employee Job Satisfaction of PT. Matahari Department Store Mall Ambon City Center. From this research, it is concluded that there is a significant influence of the Compensation and Motivation variables on the Employee Job Satisfaction of PT. Matahari Department Store Mall Ambon City Center, and obtained the regression equation, $Y = 0,423 + 0,543X_1 + 0,312X_2$. From the equation above, it can be seen that the Compensation variable has a greater influence when compared to the Motivation variable. Through this research, the Compensation variable has the most dominant influence, because PT. Matahari Department Store always strives to be able to design a compensation system that is able to provide job satisfaction, provide a sense of justice, and can meet the needs of a decent life, so that its employees are willing to continue working in the company.

Key Words : Compensation, Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi harus memiliki kemampuan untuk membuat dan sehingga menjaga kepuasan kerja karyawan itu akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja benar sesuai standar yang ditetapkan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Robbins (2008), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap

umum seseorang terhadap pekerjaannya. Dipekerjaan ini, seseorang harus bisa berinteraksi dengannya rekan kerja dan pemimpin, untuk mengikuti perusahaan aturan dan kebijakan, dan untuk memenuhi kinerja standar. Davis & Newstrom (2008), menjelaskan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja karyawan selalu menjadi tolak ukur untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus selalu dimotivasi dan diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih karena jika karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya maka dengan sendirinya akan berimplikasi pada peningkatan kinerja.

Menurut Dublin (1977), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan untuk menjaga dan memelihara karyawan untuk terus berada dalam organisasi. Sedangkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

PT Matahari Department Store sebagai perusahaan dalam bidang pakaian diharuskan untuk mengedepankan layanan jasanya kepada seluruh konsumen. Dengan melihat keadaan PT Matahari Department Store yang tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan ritel lainnya. Terkait dengan masalah pelayanan yang harus dilakukan secara langsung oleh karyawannya, maka seharusnya PT Matahari Department Store memiliki cara tersendiri dalam memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja yang dinamis bagi karyawannya untuk tetap stabil dalam melaksanakan tugasnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Mall Ambon City Center?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Mall Ambon City Center?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014), adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Mondy (2008), menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011), terdapat dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

Motivasi

Robbins (2002), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Gibson (1995), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan

perilaku. Sedang menurut pendapat Hamalik (1993), motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Sarwoto (2000), mengemukakan pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2005), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakteradaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor *hygiene*. Faktor intrinsik meliputi : 1. Pencapaian prestasi, 2. Pengakuan, 3. Tanggung jawab, 4. Kemajuan, 5. Pekerjaan itu sendiri, dan 6. Kemungkinan berkembang. Pendapat yang dikemukakan oleh Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarkhi dalam pemenuhannya (*hierarchy of needs*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang selalu atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Robbins (2007), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Luthans (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dimensi. Pertama bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja biasanya ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang.

Menurut Malthis (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dinilai kurang.

Hipotesis

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Mall Ambon City Center.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Mall Ambon City Center.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Matahari Department Store Mall Ambon City Center yang berjumlah 79 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 79 karyawan.

Analisis Data

Analisis regresi linier berganda yaitu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan tiga atau lebih variabel independen.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi untuk Variabel Bebas

ANALISIS DATA

Uji Reliabilitas dan Validitas

Tabel 1.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,863	,867	15

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* (reliabel), yaitu apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,867, maka pertanyaan dalam penelitian di katakan reliabel.

Tabel 2.
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	42,6582	22,305	,676	,845
x1.2	42,5063	26,715	,466	,859
x1.3	42,1392	26,455	,328	,862
x1.4	42,8734	24,548	,482	,856
x1.5	42,2658	24,787	,631	,849
x2.1	42,6582	22,048	,712	,842
x2.2	42,5190	26,561	,480	,858
x2.3	42,1392	27,121	,194	,868
x2.4	42,8608	24,891	,432	,859
x2.5	42,2785	24,614	,641	,849
y1	42,7215	22,075	,713	,842
y2	42,4937	26,176	,445	,858
y3	42,1519	26,669	,287	,864
y4	42,8608	24,583	,515	,854
y6	42,3165	24,578	,611	,850

Butir-butir pertanyaan dikatakan valid jika apabila nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* setiap pertanyaan > 0,30), dan jika nilai dari masing-masing item

pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r table (Andriani, 2016).

Hasil Uji Regresi

Tabel 3.
Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	,423	,263		1,606	,112
	Kompensasi	,543	,106	,519	5,113	,000
	Motivasi	,312	,105	,301	2,965	,004
F		50,047				,000 ^a
R		,754 ^a				
R	Square	,568				

a Dependent Variable : Kepuasan

Hasil perhitungan tabel di atas, maka diperoleh :

1. Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 5.113 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.678 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi sebesar 2.965 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.678 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel Kompensasi dan variabel Motivasi, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5 % ($< 0,05$). Tabel 3 menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,754, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ambon City Center mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 75,4 %. Sedangkan koefisien determinasi atau R square (R²) adalah 0,568 menunjukkan angka 56,8 % atau bisa dibulatkan menjadi 57 %. Hal ini berarti Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi sementara sisanya sebesar 43 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17.0. Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,423 + 0,543X_1 + 0,312X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0,432 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kompensasi dan Motivasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya Kepuasan Kerja Karyawan adalah 42,3 %.
2. Untuk variabel Kompensasi koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi meningkat 1 %, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 54,3 %.
3. Untuk variabel Motivasi koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi meningkat 1 %, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 31,2 %.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya bagi karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Department Store Mall Ambon City Center. Bagi karyawan, kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat. Kompensasi seringkali menjadi sumber ketidakpuasan atau ketidakadilan karyawan, sehingga banyak tidak puas berniat untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu PT. Matahari Departemen Store selalu berusaha untuk dapat mendesain sistem kompensasi yang mampu memberikan kepuasan kerja, memberikan rasa keadilan, dan dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak, sehingga karyawannya bersedia untuk tetap bekerja di dalam perusahaan. Bagi PT. Matahari Departemen Store, kompensasi diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif, dapat memikat calon karyawan yang berkompentensi dan kompetitif, yang pada gilirannya tujuan perusahaan seperti meningkatkan pertumbuhan, survival, dan inovasi akan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi memang merupakan biaya yang relatif besar, namun bagi karyawan kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka.

Sejalan dengan pendapat Schuler dan Jackson (1996), bahwa kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Kompensasi juga dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 1995). Oleh sebab itu penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan dan kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingkat kinerja karyawan terutama terkait dengan kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama, ketepatan waktu dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2011), Gungor (2011), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai. Dari data di atas, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui tingkat kegigihan akan membangkitkan semangat kerja yang ada dalam dirinya (Yasin et al., 2019). Dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut karyawan akan mencurahkan kemampuannya untuk perusahaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan akan tercapai. Dibantu dengan rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan selalu berpikir positif dan bekerja secara positif untuk melakukan hal-hal lain selain pekerjaannya.

Kesimpulan

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji atau diteliti. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Tujuan program kompensasi antara lain

untuk menarik orang-orang yang memiliki *competence* agar bergabung ke perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan, dan memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Salah satu aspek dalam meningkatkan kepuasan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Motivasi harus selalu diperhatikan seperti masalah penghargaan, perhatian dari atasan, prestasi kerja, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, semua itu dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan merasa puas dan mampu bekerja dengan segala daya dan upayanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Nurfatwa. 2016. *Pengaruh Periklanan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pasta Gigi Pepsodent di Makassar Sulawesi Selatan*. Jurnal Economix. 4 (2) : 71-81.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat, Jakarta : Erlangga.
- Gungor, Pinar. 2011. *The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation : A Quantitative Study on Global Bank*. Procedia Social and Behavioral Sciences. Vol. 24. pp. 1510-1520.
- Hamalik, Oemar. 1993. *Media Pendidikan*. Cetakan ke VI. Bandung : Citra Aditya.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Musriha. 2011. *Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*. Academic Research International. Vol. 1. pp. 303-314.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behaviour*. 12nd edition. Upper Saddle River : New Jersey.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi Management*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Schuler R. S. dan Jackson S. E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Yasin, N. A., Ridjal, S., & Jufri, M. 2019. *Human Capital and Entrepreneurship and Their Impact on The Productivity of Traditional Craftsmen*. Revista ESPACIOS, 40 (04), 8-20.