



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN LOKUS KAWALAN GURU
KAUNSELING DI SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI SELANGOR**

ROHAIDA BAKAR

FPP 2008 40



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN
LOKUS KAWALAN GURU KAUNSELING
DI SEKOLAH MENENGAH
DI NEGERI SELANGOR**

OLEH :

ROHAIDA BAKAR

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah,
Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk
Ijazah Sarjana Sains Bimbingan dan Kaunseling**

Oktober 2008



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan ijazah Sarjana Sains Bimbingan dan Kaunseling.

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LOKUS KAWALAN GURU
KAUNSELING DI SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI SELANGOR**

Oleh :

ROHAIDA BINTI BAKAR

Oktober 2008

Pengerusi : Prof. Madya Dr. Hajah Rusnani Binti Abdul Kadir

Fakulti : Fakulti Pengajian Pendidikan

Kajian tinjauan ini dijalankan bagi mengenalpasti tahap kepuasan kerja dan orientasi lokus kawalan guru kaunseling. Kajian bertujuan membandingkan kepuasan kerja mengikut orientasi lokus kawalan dan mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja dengan lokus kawalan.

Sampel kajian terdiri daripada 211 orang guru kaunseling yang berkhidmat di empat buah daerah di Selangor iaitu daerah Klang, Gombak, Hulu Langat dan Petaling. Instrumen kajian berkaitan kepuasan kerja adalah terjemahan soal selidik '*Job Descriptive Index*' (JDI) oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969) yang dibina berdasarkan Teori Herzberg Dua Faktor. Bagi mengukur lokus kawalan pula, instrumen yang digunakan adalah terjemahan daripada '*Internal-External Locus of Control Scale*' yang dibina oleh Rotter (1966). Data yang dikumpulkan



dianalisis secara deskriptif dan inferensi dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Hasil tinjauan mendapati guru kaunseling mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi dan cenderung berlokus kawalan dalaman. Keputusan kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada tahap kepuasan kerja bagi faktor pendorong ($t(209)=-.163$ $p>.05$) dengan faktor persekitaran ($t(209)=1.29$ $p>.05$) mengikut lokus kawalan dalaman dan luaran guru kaunseling.

Keputusan ujian korelasi mendapati $r(211)=.285$ $p<.01$ menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan orientasi lokus kawalan guru kaunseling. Manakala keputusan ujian anova terhadap kepuasan kerja mengikut pengalaman bertugas mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja mengikut pengalaman bertugas guru kaunseling ($F(4,206)=.530$ $p>.05$). Seterusnya, keputusan ujian anova menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap orientasi lokus kawalan mengikut pengalaman bertugas guru kaunseling ($F(4,206) = 2.108$ $p>.05$)

Kepuasan kerja guru kaunseling berada pada tahap yang tinggi membuktikan usaha memartabatkan bidang bimbingan dan kaunseling melalui seminar, bengkel, percambahan ilmu dan pertukaran idea di kalangan guru kaunseling

yang dijalankan selama ini telah membuahkan hasil. Kecenderungan guru kaunseling berlokus kawalan dalaman pula membuktikan guru kaunseling mempunyai sikap yang positif dan bertanggungjawab. Bagi memastikan lokus kawalan guru kaunseling cenderung ke arah lokus kawalan dalaman, dicadangkan ujian saringan dijalankan semasa pemilihan guru kaunseling pada masa hadapan.



Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirement for the degree of Science Guidance and Counselling.

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND LOCUS OF CONTROL
AMONG COUNSELLING TEACHER IN SECONDARY SCHOOL
IN SELANGOR**

By :

ROHAIDA BINTI BAKAR

October 2008

Chair : Prof. Madya Dr. Hajah Rusnani Binti Abdul Kadir

Faculty : Faculty of Education Studies

This survey research was carried out to identify the level of job satisfaction and locus of control among counselling teachers. Specifically, the research objectives were to compare the job satisfaction level according to locus of control orientation and to identify the relationship between job satisfaction and locus of control.

Sampling for the research consists of 211 counselling teachers servicing the four districts in Selangor, which are Klang, Gombak, Hulu Langat and Petaling. The research instrument related to job satisfaction is a translated questionnaire of 'Job Descriptive Index' (JDI) by Smith, Kendall and Hulin (1969) based on Herzberg Two Factor Theory. To measure the locus of control, a translated version of 'Internal-External Locus of Control Scale' built by Rotter (1966) was



used. The data collected was analyzed using descriptive and inferential programme of *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

The result of the survey shows counselling teachers experience a high level of job satisfaction and tend to move towards internal locus of control. The result also shows that there is no significant difference in job satisfaction between the motivator factor ($t(209) = -.163$ $p > .05$) and the surrounding factor ($t(209) = 1.29$ $p > .05$).

The correlation test shows that there is a significant relationship ($r(211) = .285$ $p < .01$) between job satisfaction and counselling teacher's locus of control orientation. Meanwhile the result of anova test towards job satisfaction based on work experience is $F(4,206) = .530$ $p > .05$. This means that there is no significant difference towards job satisfaction based on work experiences of counselling teachers. Likewise, there was no significant difference in the locus of control orientation according to work experience of the counselling teachers ($F(4,206) = 2.108$ $p > .05$).

The high level of job satisfaction proves that the efforts put into the field of instructing and counseling through seminar, workshops, development of knowledge and exchange of ideas among counselling teachers carried out so far are fruitful. The internal locus of control proves that the counselling teachers are positive and responsible. To ensure that the counselling teachers have internal



locus of control, it is suggested that a selection test is administered in an effort to select suitable candidates to become the counselling teachers in the future.



Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Pemeriksa telah berjumpa pada **23 Oktober 2008** untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi **Rohaida Binti Bakar** untuk menilai tesis Ijazah **Sarjana Sains Bimbingan dan Kaunseling** beliau yang bertajuk **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Lokus Kawalan Guru Kaunseling Di Sekolah Menengah Di Negeri Selangor** mengikut Akta Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1980 dan Peraturan Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1981. Jawatankuasa Pemeriksa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah berkenaan.

Ahli Pemeriksa Jawatankuasa adalah seperti berikut :

Prof. Madya Dr. Sidek Mohd. Noah

Timbalan Dekan (Akademik)
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Dr. Maznah Baba

Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Dr. Halimatun Halaliah Mokhtar

Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Prof. Madya Dr. Zuria Mahmud

Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi
Selangor
(Pemeriksa Luar)

HASANAH MOHD. GHAZALI, PhD

Professor/Dekan,
Sekolah Pengajian Siswazah,
Universiti Putra Malaysia,

Tarikh :



Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah **Sarjana Sains Bimbingan dan Kaunseling**. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut :

Prof. Madya Dr. Hajah Rusnani Binti Abdul Kadir

Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Dr. Haji Jamaluddin bin Ahmad

Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

HASANAH MOHD. GHAZALI, PhD

Professor/Dekan,
Sekolah Pengajian Siswazah,
Universiti Putra Malaysia,

Tarikh :



PERAKUAN

Saya memperakui bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya. Saya juga memperakui bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain.

Tanda tangan :

ROHAIDA BINTI BAKAR

Tarikh :

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah dan Maha Pengasih

Saya merakamkan rasa kesyukuran ke hadrat Allah s.w.t kerana dengan izinnya, saya dapat menyiapkan tesis ini dengan jayanya.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada kedua-dua penyelia iaitu Prof. Madya Dr. Hajah Rusnani bt Abdul Kadir dan Dr. Haji Jamaluddin bin Ahmad kerana membimbing dengan penuh kesabaran dan komitmen yang tinggi sepanjang tesis ini disiapkan.

Ucapan terima kasih juga kepada rakan-rakan yang turut membantu memberikan tunjuk ajar, dorongan dan nasihat. Tidak dilupakan buat suami dan anak-anak tersayang yang sabar menanti tugas dan tanggungjawab besar ini selesai.

Sekian.



KANDUNGAN

HALAMAN

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	v
JAWATANKUASA PEMERIKSA	vii
JAWATANKUASA PENYELIAAN	ix
PERAKUAN	x
PENGHARGAAN	xi
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii

BAB

1	Pengenalan	1
	Latar Belakang	1
	Pernyataan Masalah	6
	Tujuan Kajian	9
	Persoalan Kajian	10
	Hipotesis Kajian	11
	Kepentingan Kajian	12
	Limitasi Kajian	14
	Definisi Operasional Pembolehubah Kajian	16
	Kepuasan Kerja Guru Kaunseling	16
	Lokus Kawalan Guru Kaunseling	17
	Guru Kaunseling Sepenuh Masa	18
2	Kajian Literatur	19
	Pendahuluan	19
	Teori Kepuasan Kerja	19
	Teori Herzberg Dua Faktor	20
	Konsep Lokus Kawalan	26
	Kajian Literatur	31
	Kajian Berkenaan Kepuasan Kerja	31
	Kajian Berkenaan Lokus Kawalan	39
	Kajian Hubungan Kepuasan Kerja dengan Lokus Kawalan	44
	Kesimpulan Kajian Literatur	46
3	Metod Kajian	49
	Pengenalan	49
	Rekabentuk Kajian	49
	Kerangka Konseptual	50
	Lokasi dan Subjek Kajian	51



	Populasi dan Sampel Kajian	41
	Alat Kajian	52
	Bahagian A	53
	Bahagian B	53
	Bahagian C	55
	Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Kajian	56
	Prosedur Kajian	58
	Penganalisan Data	60
4	KEPUTUSAN KAJIAN	63
	Pengenalan	63
	Latar Belakang Responden	63
	Keputusan Mengenai Kepuasan Kerja	67
	Pencapaian	73
	Pengiktirafan	74
	Peluang Untuk Berkembang atau Kenaikan Pangkat	74
	Pekerjaan Itu Sendiri	75
	Rasa Tanggungjawab	76
	Dasar dan Pentadbiran Organisasi	76
	Hubungan Antara Individu	77
	Gaji	77
	Kehidupan Peribadi	78
	Keadaan Tempat Kerja	78
	Status	79
	Keputusan Mengenai Lokus Kawalan	80
	Keputusan Hipotesis Kajian	81
5	PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	89
	Pengenalan	89
	Perbincangan	89
	Tahap kepuasan kerja guru kaunseling	89
	Orientasi lokus kawalan guru kaunseling	95
	Perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor pendorong antara guru kaunseling berlokus kawalan dalaman dan luaran	97
	Perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor persekitaran antara guru kaunseling berlokus kawalan dalaman dan luaran	98
	Hubungan antara tahap kepuasan kerja secara keseluruhan dengan orientasi lokus kawalan guru kaunseling	99

Hubungan antara faktor pendorong kepuasan kerja dengan orientasi lokus kawalan guru kaunseling	100
Hubungan antara faktor persekitaran kepuasan kerja dengan orientasi lokus kawalan guru kaunseling	101
Perbezaan kepuasan kerja mengikut pengalaman bertugas guru kaunseling	102
Perbezaan orientasi lokus kawalan mengikut pengalaman bertugas guru kaunseling	103
Kesimpulan Dapatan Kajian	105
Implikasi Kajian	106
Guru Kaunseling	109
Pentadbir Sekolah	110
Penggubal Dasar (Pejabat Pelajaran Daerah, Jabatan Pelajaran Negeri & Kementerian Pelajaran)	110
Cadangan Kajian Lanjutan	111
Rumusan	113
BIBLIOGRAFI	114
LAMPIRAN A (Soal selidik)	121
LAMPIRAN B (Surat kebenaran menjalankan kajian daripada Kementerian Pelajaran Malaysia)	131
LAMPIRAN C (Surat kebenaran menjalankan kajian daripada Jabatan Pelajaran Selangor)	132

SENARAI JADUAL

Jadual	Halaman
Jadual 3.1 : Item-item soal selidik JDI yang berkaitan dengan kepuasan kerja mengikut faktor pendorong dan persekitaran	54
Jadual 3.2 : Skor bagi item soal selidik mengenai kepuasan kerja	54
Jadual 3.3 : Item-item soal selidik mengikut aspek-aspek kepuasan kerja bagi faktor pendorong dan persekitaran kerja	57
Jadual 3.4 : Pemilihan alat statistik yang sesuai berdasarkan skala pengukuran mengikut Tuckman (1978)	61
Jadual 4.1 : Kekserapan dan peratus latar belakang responden	66
Jadual 4.2 : Min dan sisihan piawai bagi setiap item soal selidik Kepuasan kerja	71
Jadual 4.3 : Min dan pangkatan bagi faktor pendorong dan faktor Persekitaran kepuasan kerja	73
Jadual 4.4 : Nilai min dan sisihan piawai bagi kepuasan kerja mengikut faktor pendorong guru kaunseling berlokus kawalan dalaman dan luaran	82
Jadual 4.5 : Keputusan ujian-t perbezaan tahap kepuasan kerja mengikut faktor pendorong antara responden berlokus kawalan dalaman dan luaran	83
Jadual 4.6 : Nilai min dan sisihan piawai bagi kepuasan kerja mengikut faktor persekitaran antara guru kaunseling berlokus kawalan dalaman dan luaran	83
Jadual 4.7 : Keputusan ujian-t perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor persekitaran antara responden berlokus kawalan dalaman dan luaran	84
Jadual 4.8 : Interpretasi pekali korelasi oleh Jonson dan Nelson (1986)	85



Jadual 4.9 : Keputusan ujian anova tahap kepuasan kerja mengikut pengalaman bertugas	87
Jadual 4.10 : Keputusan ujian anova orientasi lokus kawalan mengikut pengalaman bertugas	88



SENARAI RAJAH

Rajah		Halaman
Rajah 2.1	: Konsep Teori Herzberg Dua Faktor	25
Rajah 3.1	: Kerangka Konseptual Kajian	50
Rajah 4.1	: Tahap kepuasan kerja secara keseluruhan	68
Rajah 4.2	: Tahap kepuasan kerja mengikut faktor pendorong	69
Rajah 4.3	: Tahap kepuasan kerja mengikut faktor persekitaran	70
Rajah 4.4	: Orientasi lokus kawalan responden	81



SENARAI SINGKATAN

Singkatan

1. H : Hipotesis
2. SPSS : *Statistical Package for Sosial Science*
3. JDI : *Job Discriptive Index*
4. PMR : Penilaian Menengah Rendah
5. SPM : Sijil Pelajaran Malaysia
6. STPM : Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
7. ERG : Teori Kewujudan, Hubungan dan Perkembangan
8. IAR : *Intellectual Achievement Responsibility*

BAB SATU

PENGENALAN KAJIAN

Pengenalan

Bab ini membincangkan mengenai latar belakang kajian, pernyataan masalah, tujuan kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, limitasi kajian dan definisi operasional pembolehubah yang dikaji dalam kajian ini.

Latar Belakang Kajian

Perlantikan guru kaunseling sepenuh masa di sekolah telah dilaksanakan pada tahun 1996 seperti yang diperuntukkan dalam Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. KP (326)95/ABM96. Antara tugas utama yang dipertanggungjawabkan kepada guru kaunseling di sekolah menengah adalah menyelia dan melaksanakan aktiviti program perkhidmatan bimbingan dan kaunseling, menjalankan sesi bimbingan dan kaunseling secara individu dan kelompok, mengawal selia pemilihan mata pelajaran elektif PMR, SPM dan STPM, mengawal selia program pencegahan dadah, kaunseling kerjaya, penggerak program latihan dalaman dan menjadi perantara sekolah dengan agensi luar yang berkaitan. Kesemua tugas tersebut meliputi bidang-bidang seperti bimbingan dan kaunseling, pengurusan dan pentadbiran, akademik, kerjaya, keibubapaan, psikososial dan kesejahteraan mental serta pendidikan pencegahan dadah, inhalan dan HIV/aids.



Guru kaunseling diharapkan dapat memperkembangkan potensi murid di sekolah, di mana murid-murid inilah yang akan membentuk pelapis pemimpin masa akan datang. Perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah wajar berada pada tahap yang baik supaya semua murid mendapat kemudahan dan peluang untuk mengenali potensi diri dan seterusnya mampu mengawal diri melalui penerapan nilai-nilai murni dan pendekatan kaunseling. Dengan itu, guru kaunseling yang berkesan mampu memberi sumbangan ke arah kecemerlangan sekolah.

Untuk memastikan guru kaunseling efektif dan berkesan, mereka mestilah mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Guru kaunseling yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap kerjanya. Sebaliknya guru kaunseling yang tidak berpuas hati terhadap kerjanya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Konsep ini telah dinyatakan oleh Vroom (1964), Robbins (1989), Lincon dan Kalleberg (1991) dalam mendefinisikan kepuasan kerja.

Avery dan Baker (1990) pula mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap pekerjaannya dan kecekapannya menyesuaikan diri dengan pekerjaan itu. Kepuasan kerja dapat dicapai dan dinikmati apabila nilai-nilai yang dikehendaki oleh seseorang pekerja dapat dipenuhi melalui pekerjaan yang dilakukan (Fleishman & Bass, 1984). Seterusnya, dinyatakan pula bahawa kepuasan kerja adalah keseluruhan

perasaan positif pekerja terhadap pekerjaannya. Sekiranya pekerja merasai kepuasan kerja yang tinggi, secara amnya pekerja itu menyukai pekerjaannya, menilai pekerjaannya dengan tinggi dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya (Feldman & Arnold, 1986). Tegasnya kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasai, sama ada yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu pekerjaan (Davis & Newstrom, 1990).

Pendapat Wexley dan Yukl (1984) pula menyatakan bahawa kepuasan kerja pada amnya berkait dengan sikap pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang akan berasa puas hati terhadap pekerjaan, jika keperluan fizikal dan psikologi dapat dipenuhi dan selari dengan nilai-nilai yang dianutinya. Perkara yang sama turut disebutkan oleh Beck (1990). Hal ini terjadi berdasarkan penilaian yang dilakukan seseorang terhadap sesuatu, khususnya pekerjaan, sama ada berbentuk positif atau negatif. Ini berlaku berdasarkan penilaian yang dilakukan seseorang terhadap situasi pekerjaan (Jewel & Siegal, 1998). Sehubungan itu, Robbins (2001) menjelaskan bahawa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan itu, seseorang yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, manakala seseorang yang tidak mempunyai kepuasan kerja menunjukkan sikap negatif. Dengan perkataan lain kepuasan kerja adalah tahap seseorang berasa positif atau negatif terhadap pelbagai perkara dalam pekerjaannya.

Secara umumnya, kepuasan kerja disimpulkan sebagai reaksi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya sama ada suka ataupun tidak terhadap pekerjaannya. Dalam konteks kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada sikap, perasaan dan persepsi guru kaunseling terhadap penerimaan profesion dan keseronokannya bertugas di sekolah. Semua guru kaunseling akan menunjukkan sikap dan nilai yang positif bila mereka berpuas hati terhadap kerja yang mereka lakukan. Sikap dan nilai positif ini akan dapat dilihat melalui tingkah laku yang menggalakkan seperti rajin bekerja dan komited terhadap tugas yang diberikan.

Teori Herzberg Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner dan Synderman (1959), menyatakan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah disebabkan oleh dua faktor iaitu faktor pendorong dan faktor persekitaran kerja. Faktor pendorong merupakan aspek intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang pekerja seperti kenaikan pangkat, pengiktirafan, tanggungjawab terhadap kerja dan pencapaian yang diperolehi daripada pekerjaan. Faktor persekitaran kerja pula merupakan aspek ekstrinsik yang boleh menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja ini wujud hasil daripada keadaan tempat, penyeliaan, hubungan antara individu, dasar pentadbiran organisasi, keselamatan kerja, status, gaji dan kehidupan peribadi yang tidak dapat disediakan oleh majikan. Untuk menjalankan kajian ini, pengkaji akan berasaskan teori ini kerana kepuasan kerja dapat dilihat daripada

faktor pendorong dan faktor persekitaran kerja yang akan dibuat perbandingan mengikut lokus kawalan guru kaunseling.

Sikap guru kaunseling terhadap kerjanya berbeza-beza antara satu sama lain kerana setiap individu mempunyai emosi, citarasa, perasaan dan kehendak yang berbeza. Lokus kawalan merupakan salah satu sebab yang menerangkan bagaimana individu itu membuat persepsi terhadap sesuatu peristiwa. Konsep lokus kawalan diperkenalkan oleh J.Rotter (1954, 1966) membahagikan individu kepada lokus kawalan dalaman atau luaran. Individu yang berlokus kawalan dalaman percaya bahawa segala peristiwa yang berlaku dalam hidupnya adalah hasil tindakannya sendiri. Sebaliknya, individu yang berlokus kawalan luaran pula yakin unsur-unsur seperti tuah, nasib, takdir atau sesuatu yang lebih berkuasa berperanan menentukan kebanyakan peristiwa yang berlaku dalam hidupnya. Perbezaan kepercayaan itulah yang menghasilkan perbezaan persepsi dan tingkah laku antara guru kaunseling berlokus kawalan dalaman dengan guru kaunseling berlokus kawalan luaran tentang isu, situasi atau individu yang dihadapi termasuklah persepsinya terhadap kepuasan kerja.

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan lokus kawalan di kalangan guru kaunseling. Pengkaji ingin menentukan sejauhmana lokus kawalan yang dikatakan mempengaruhi keputusan seseorang individu mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Kajian tentang kepuasan kerja memang banyak dijalankan di dalam dan luar negara, tetapi melalui

penelitian pengkaji terhadap kajian-kajian lepas, didapati kajian yang memfokuskan kepada hubungan kepuasan kerja guru kaunseling dengan lokus kawalan belum pernah dijalankan lagi di dalam atau luar negara ini. Bagaimanapun terdapat beberapa kajian yang berkaitan tentang hubungan kepuasan kerja dengan lokus kawalan tetapi bukan memfokus kepada guru kaunseling.

Pernyataan Masalah

Kepuasan kerja sangat penting dalam setiap pekerjaan. Begitulah juga dengan kepuasan kerja guru kaunseling. Beberapa kajian lepas telah memberi gambaran akan kepentingan kepuasan kerja guru kaunseling (Jaafar Sidek Latif, 1995; Sukumaran Subramaniam, 1999; Zulkifli Md Jani, 2000 dan Faridah Hj Mohd Sopah, 2001). Sebahagian besar kajian-kajian di atas mendapati kepuasan kerja guru kaunseling adalah pada tahap sederhana. Jika kepuasan kerja guru kaunseling hanya pada tahap sederhana, bagaimanakah guru kaunseling boleh diharapkan dapat memperkembangkan potensi murid di sekolah secara berkesan? Sedangkan, Wexleys dan Yulk (1984) menyatakan bahawa keberkesanan dan produktiviti sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pada masa kini bebanan tugas guru kaunseling semakin berat dan mencabar. Masyarakat umum terutama ibu bapa dan seluruh warga pendidikan mula meletakkan kepercayaan dan harapan yang tinggi kepada guru kaunseling