

# Identiti Generasi Z Dari Perspektif Personaliti, Motivasi Pencapaian dan Kesukarelawan: Impaknya Terhadap Kesiediaan Ke Tempat Kerja

Fatimah wati Halim, Aizan Sofia Amin, Rozainee Khairudin, Norhayati Ibrahim, dan Fariza Md Sham dan Zuliana Zuki

## Abstrak

Masalah peningkatan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan sememangnya menjadi konflik dan cabaran dalam kalangan graduan Generasi Z di masa akan datang. Di tambah pula dengan tomohan dan persepsi masyarakat yang melabelkan golongan ini sebagai generasi digital yang obses dengan dunia teknologi, sehingga menyebabkan tiada kemahiran interpersonal, komunikasi sosial dan nilai-nilai murni. Oleh itu kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti identiti remaja Gen Z khususnya berkaitan ciri-ciri personaliti, motivasi pencapaian dan kesukarelawan. Ketiga-tiga pembolehubah tersebut diukur menggunakan soalselidik personaliti lima faktor, motivasi pencapaian dan kesukarelawan yang dibina sendiri oleh penyelidik daripada teori dan model yang berkaitan. Data yang terkumpul secara atas talian daripada 5538 orang remaja Gen Z dari sukarelawan sukan SEA ke-29 telah dianalisis menggunakan analisis pengesahan faktor (*CFA-Confirmatory Factor Analysis*) dan model persamaan struktur (*SEM-Structural Equation Modelling*) dengan program SPSS.21 dan AMOS 22. Analisis SEM mengesahkan bahawa ciri-ciri personaliti keterbukaan adalah paling dominan dalam kalangan Gen Z diikuti kehematan, kestabilan emosi yang sederhana sebaliknya ekstrovert dan kepersetujuan yang rendah. Seterusnya ciri-ciri kesukarelawan seperti Alturisme dan Kesantunan juga adalah sederhana. Ciri-ciri motivasi pencapaian pula menunjukkan penyempurnaan dan tanggungjawab sosial di tahap yang sederhana tetapi status adalah rendah. Pengujian model SEM seterusnya mendapati pengaruh lima faktor personaliti dan motivasi pencapaian menyumbang sebanyak 64% varians terhadap ciri-ciri sukarelawan Alturisme dan 51% varians kesantunan. Sehubungan itu kajian ini telah berjaya meneroka identiti Gen Z dari perspektif personaliti, motivasi pencapaian dan juga kesukarelawan. Implikasinya KPT, perlu mensyorkan kepada universiti, kolej dan para pensyarah juga majikan agar berganding bahu bagi menjalankan program-program bersifat intervensi kepada pembentukan dan pemeraksanaan sahsiah, set minda dan daya saing Gen Z. Implikasi terhadap kesiediaan ke tempat kerja akan dibincangkan.

**Katakunci:** Personaliti, Motivasi Pencapaian, Kesukarelawan dan Kesiediaan ke Tempat Kerja

## Pengenalan

Generasi Z merupakan generasi yang lahir dalam dunia yang penuh cabaran seperti keganasan dan masalah persekitaran. Mereka juga dibesarkan dalam persekitaran yang menggunakan teknologi digital seperti internet dan jaringan media sosial serta gajet elektronik yang meluas. Oleh yang demikian, mereka boleh dikategorikan sebagai generasi yang *technology savvy* dan terhubung secara global dalam dunia maya melalui internet (McCrimdell dan Wolfinger, 2010). Disebabkan terlalu berhubung melalui dunia maya, bentuk sosialisasi yang lain adalah sukar bagi mereka. Mereka lebih praktikal, bijak dan suka mengetuai sesuatu perkara kerana keberanian mereka. Selain itu, mereka juga dilihat sebagai generasi yang kurang sabar berbanding generasi-generasi sebelum mereka dan mereka sangat sukakan cabaran baru secara berterusan.

Generasi Z juga tidak takut kepada perubahan dan untuk menyelesaikan sesuatu masalah, mereka akan mencari penyelesaian melalui internet (Tari, 2011). Disebabkan oleh kebergantungan hidup mereka terhadap teknologi, generasi ini mempunyai jangkauan yang berbeza terhadap keadaan di tempat kerja mereka. Pengetahuan mereka tentang teknikal dan bahasa berada pada tahap yang tinggi. Generasi Z adalah generasi yang akan memilih kerja berdasarkan minat mereka. Dalam karier, mereka lebih mementingkan keseimbangan kerja dan kehidupan serta kestabilan tempat kerja. Dari segi perhubungan pula, Bencsik dan Machova (2016) dalam Bencsik et al (2016) mengatakan bahawa generasi ini lebih tertumpu kepada perhubungan secara maya. Elmore (2014) mengatakan bahawa pihak pengurusan dan majikan harus bersedia untuk menarik mereka untuk menyesuaikan diri dengan komuniti, budaya organisasi dan seterusnya menjadikan mereka pekerja yang efektif dalam era digital.

### **Permasalahan Kajian**

Pekerja yang mempunyai personaliti yang menarik merupakan ciri-ciri pekerja yang diperlukan oleh organisasi. Namun, itu sahaja tidak mencukupi dalam meningkatkan kecemerlangan individu dan seterusnya organisasi. Satu lagi aspek penting yang semakin mendapat perhatian dalam kajian-kajian berkenaan industri dan organisasi ialah berkenaan tingkah laku kewargaan organisasi. Tingkah laku kewargaan organisasi adalah sangat penting kerana ia mewakili tingkah laku individu yang dilakukan atas kerelaan sendiri. Menurut Organ (1988), tingkah laku kewargaan organisasi merupakan tingkah laku yang ditunjukkan oleh pekerja yang komited di dalam sesebuah organisasi. Pekerja yang mempunyai tahap tingkah laku kewargaan organisasi yang tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik demi kecemerlangan organisasi tidak hanya terhadap kepada tugas-tugas hakiki tetapi juga terhadap perkara-perkara yang membantu meningkatkan keberkesanan organisasi.

Selain itu, tahap motivasi mereka juga perlu diambilkira. Pekerja yang bermotivasi akan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Re'em (2011) mengatakan bahawa sesuatu perkara yang memotivasikan seseorang tidak semestinya akan memotivasikan orang lain juga. Perbezaan personaliti dan tingkah laku antara individu turut mempengaruhi tahap kesanggupan seseorang itu dalam meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi dalam diri mereka. Kenyataan ini disokong oleh Yusrizal (2009) yang mengatakan bahawa motivasi merupakan antara elemen penting yang mempengaruhi prestasi kerja. Bagi generasi Z yang hidup pada zaman moden ini, motivasi mereka dilihat berbeza dengan generasi terdahulu sebelum mereka.

Dalam konteks pemilihan kerjaya pula generasi Z akan memilih karier berdasarkan minat mereka dan bukan kerana memenuhi tuntutan daripada sesiapa. Menurut Kissne (2014) serta Ferincz dan Szabo (2014), jika generasi Z diberi dua pilihan, mereka akan memilih pekerjaan yang memenuhi strategi tanggungjawab sosial dan cara berfikir secara alamiah (*environmentally conscious way of thinking*). Selain daripada isu berkaitan tukar ganti kerja, isu tentang sikap dan tingkah laku seperti ketidakhadiran kerja (*absenteeism*), tidak menyiapkan tugas yang diberikan dan membuat kerja secara ala kadar juga semakin membimbangkan. Hal ini amat berkait rapat dengan personaliti dan tingkah laku kewargaan organisasi individu. Kepentingan dalam memahami tentang perbezaan personaliti antara generasi diterjemahkan dalam bentuk kajian yang mengatakan bahawa perbezaan personaliti antara individu amat mempengaruhi prestasi kerja (Barrick et al., 2002; Tett and Burnett, 2003). Selain itu, keperbezaan ini juga mempengaruhi kepuasan kerja (Avery et al., 1989). Oleh itu amat penting pihak majikan mengetahui aspek personaliti motivasi dan juga

kesukarelawan Gen Z sebelum mereka diambil untuk bekerja. Oleh itu kepentingan memahami identiti Gen Z sangat signifikan bagi membantu organisasi membuat pemilihan yang tepat untuk pengambilan pekerja.

Kajian-kajian mengenai identiti remaja Gen Z telah dijalankan oleh banyak penyelidik tempatan yang akhirnya membuat satu rumusan yang agak pesimistik terhadap mereka. Indeks Belia Malaysia 2008 menjelaskan bahawa identiti remaja yang meliputi daya saing, sukarelawan, patriotik, perpaduan dan sosialisasi politik tidak dapat dikenalpasti secara jelas dalam kalangan remaja Gen Z. Mereka mempunyai aspek kemahiran interpersonal dan komunikasi fizikal tetapi tidak memberikan fokus kepada aspek dan nilai-nilai kekeluargaan (Siti Mahani & Nazlinda 2015). Generasi Z juga kurang menghayati nilai-nilai akal budi melayu islam seperti nilai hormat, penghargaan, amanah, ilmu dan pematuhan kepada ajaran agama (Masliah 2016). Generasi Z juga bukan pendengar yang baik kerana mereka menggunakan *world wide web* untuk berkomunikasi dan salin berhubungan (Siti mahani & nazlinda, 2015); terlibat dalam masalah sosial kesan daripada pengaruh media social (Azzyyati & Fariza 2016). Kajian yang melibatkan 30 orang remaja di perumahan PPRT Kula Lumpur, mendapati antara bentuk tingkah laku remaja yang berlawanan dengan nilai akal budi melayu islam ialah ponteng sekolah, meragut, merokok, mencuri dan pernah membuli rakan (Noor Amila & Fariza 2015).

### **Konsep Kesukarelawan**

Pelbagai definisi telah diberikan oleh penyelidik tersohor mengenai Tingkah laku Kesukarelawan. Menurut Kemp (2002), kesukarelawan adalah pelaburan peribadi oleh seseorang kerana sanggup menghabiskan waktunya untuk menyumbangkan khidmat bakti kepada orang lain tanpa mengharapkankan apa-apa ganjaran. Sukarelawan juga merujuk kepada tingkahlaku menolong yang melibatkan komitmen jangka panjang (Wilson, 2000). Menurut Azizan (2003) pula Sukarelawan adalah seseorang yang menyumbang bakti dengan rela hati tanpa paksaan atau mempunyai niat ikhlas tanpa mengharapkankan ganjaran kebendaan dalam sesuatu kerja atau perkhidmatan. Menurut Organ (1988) dan Podsakoff et al. (1990) pula ciri-ciri individu yang memiliki motivasi sukarelawan yang tinggi, pelaku lazimnya tidak mengharapkan pengiktirafan atau pampasan (ganjaran) di atas segala curahan tenaga yang diberikan. Oleh itu, Podsakoff et al., menghurai tingkah laku kesukarelawan berdasarkan model tingkahlaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behaviour-OCB) iaitu asalnya adalah model prestasi kerja yang digunakan dalam konteks kajian Psikologi Industri dan organisasi. Terdapat lima ciri-ciri tingkah laku kewargaan organisasi (OCB) yang boleh mengukur tingkahlaku kesukarelawan berkesan iaitu altrisme, kesantunan, setiakawan, kehematan dan kemurnian sivik yang tinggi (Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume, 2009).

Dalam kajian ini hanya ciri-ciri altrisme dan kesantunan dipilih kerana ianya sangat sinonim dengan definisi kesukarelawan yang diberikan oleh penyelidik-penyelidik tersohor dalam kajian kesukarelawan seperti Keem (2002); Wilson (2000); Azizan (2003) dan Podsakoff et al (1990) sendiri. Altrisme bermaksud tindakan sukarela yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain tanpa mengharapkankan apa-apa balasan tetapi lebih kepada rasa seronok dan kepuasan. Contoh tingkah laku altrisme dalam konteks sukan sukarelawan sukan seperti; membantu menyelesaikan tugas rakan-sepasukan yang tidak dapat hadir pada hari kejadian; membantu rakan-sepasukan yang mempunyai beban kerja yang berat, membantu rakan-sepasukan menyesuaikan diri tanpa disuruh, membantu rakan-sepasukan menyelesaikan masalah kerja dengan sukarela. Kesantunan pula merujuk kepada kesantunan berbahasa, kesantunan komunikasi verbal dan non-verbal, tingkah laku luaran, sifat budi bicara dan

*humble*.Perlakuan ini akan mengurangkan konflik, pergeseran pendapat, dan prasangka apabila berinteraksi dengan orang lain. Kesannya akan berlaku hubungan yang harmoni dan sejahtera diantara rakan-sepasukan. Contoh tingkah laku kesantunan adalah seperti mengelak konflik, menghormati pandangan orang lain, mengelak daripada memberi masalah terhadap orang lain, sentiasa bertimbangrasa dengan tindakan yang diambil kepada rakan sekerja.

### **Konsep Personaliti**

Ciri-ciri personaliti dalam konteks sukarelawan lebih mudah dijelaskan melalui model personaliti lima faktor (FFM) yang telah ditemui oleh Cattell 1943;Costa & McCrae 1976, 1985; Digman, 1990 dan Goldberg 1993 (dalam Fatimah wati Halim 2012). Lima ciri-ciri personaliti yang terkandung dalam model FFM tersebut ialah keterbukaan (openness-O), kehematan (conscientiousness-C) ekstroversi (extraversion-E), kepersetujuan (agreeableness-A) dan neurotisisme (neurotisisme-N-ve), akronimnya ialah OCEAN.Faktor keterbukaan (O) merujuk kepada tret-tret fleksibal, intelek dan lokus kawalan dalaman yang baik; faktor kehematan pula mempamerkan tret-tret integriti, dan boleh dipercayai; faktor ekstrovert menrujuk kepada tret dominan, bertenaga/determinasi sendiri, mesra; faktor kepersetujuan pula seperti sensitif terhadap keperluan orang lain, berbudi bahasa dankecerdasan emosi akhirnya faktor neurotisisme negatif iaitu kebimbangan yang rendah akan mempamerkan yakin diri dan emosi yang stabil (Achua dan Lussier 2013).

### **Konsep Motivasi Pencapaian**

Konsep motivasi pencapaian sukarelawan meminjam teori motivasi pencapaian McClelland yang dipopularkan oleh Barrick, Stewart dan Piotrowski (2002). Menurut mereka motivasi individu untuk melakukan sesuatu dalam kehidupan secara umum adalah didorong oleh tiga faktor motivasi utama iaitu keperluan kepada penyempurnaan, tanggungjawab sosial dan status. Ciri-ciri orientasi penyempurnaan adalah seperti penghargaan sendiri, pembangunan diri, emosi reaktif dan penghayatan agama. Ciri-ciri orientasi tanggungjawab sosial seperti timbalbalik positif, interaksi sosial, nilai kemasyarakatan, dan membantu komuniti. Akhir sekali ciri-ciri orientasi status seperti pengiktirafan, perkembangan kerjaya, prestige dan dipandang tinggi dalam masyarakat. Jika berpandukan maksud setiap faktor motivasi yang dijelaskan sebelumnya seorang sukarelawan perlu meletakkan orientasi kecemerlangan sebagai faktor pendorong motivasi yang paling utama, diikuti orientasi tanggung jawab sosial dan akhirnya status, baharulah tingkahlaku kesukarelawan berkesan dapat diperoleh oleh setiap individu yang bergelar sukarelawan. Oleh itu tingkahlaku kesukarelawan berkesan dalam kajian ini adalah merujuk kepada adaptasi model tingkah laku kewargaan organisasi atau dikenali dengan akronim OCB oleh Organ (1988) dan Podsakoff et al.(1990).

### **Kajian Lalu**

Chen (2015) mengatakan bahawa dalam organisasi, kebanyakan masalah berpunca daripada masalah mendapatkan pekerja, latar belakang budaya organisasi, pengurusan masalah komunikasi antara generasi, peluang untuk pembinaan karier dan menggantikan pengetahuan yang hilang akibat daripada persaraan. Tambahan pula, bagi organisasi yang mempunyai ahli daripada generasi yang berbeza. Bagi generasi Z yang baru sahaja bekerja, proses transisi daripada dunia pendidikan ke dunia pekerjaan, merupakan proses yang kompleks bagi mereka. Hal ini ditambah pula keadaan yang berbeza bagi sistem pembelajaran dan pekerjaan sekarang. Menurut Elmo (2014), generasi Y dan Z merupakan generasi yang tidak boleh dipercayai. Mereka hanya membina hubungan secara sekadarnya sahaja (*superficially*).

Menurut The Forum (2016) di dalam Bencsik (2016) mengatakan bahawa walaupun jika mengikut kohort umur, generasi Y dan Z ini tidak terlalu berbeza, namun kedua-dua generasi ini tidak serasi bekerja bersama. Generasi Y boleh bekerja dengan generasi X untuk mencapai matlamat yang sama manakala generasi Z lebih suka untuk mencapai kejayaan bersendirian.

Kajian oleh Inceoglu et al (2012) terhadap dua sampel kajian iaitu 9388 individu dan 2512 individu mendapati bahawa golongan yang lebih berusia lebih termotivasi secara ekstrinsik berbanding golongan muda yang mempunyai motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Dapatan kajian ini berbeza dengan kajian oleh Twenge (2012). Twenge (2012) telah menjalankan kajian ke atas pelajar senior di sebuah sekolah tinggi di Amerika Syarikat serta ke atas pelajar yang baru mendaftar di kolej untuk mengkaji berkenaan perbezaan generasi dalam matlamat hidup, sifat mengambil berat terhadap orang lain dan orientasi sivik. Hasil kajian mendapati bahawa generasi yang lebih muda contoh generasi X dan Y lebih mengambil kira nilai ekstrinsik seperti wang, imej dan kemasyhuran berbanding nilai intrinsik seperti penerimaan sendiri, kasih sayang dan komuniti. Kajian-kajian lepas juga membuktikan bahawa generasi muda sekarang terdiri daripada individu-individu yang bijak serta mempunyai keupayaan dan kemahiran yang diperlukan oleh pasaran kerja sekarang. Tetapi dalam menyesuaikan dan mengekalkan mereka dalam organisasi, alat motivasi yang terbaik perlu digunakan untuk menaikkan motivasi mereka dalam kerja (Cook, 2016).

Selain itu, kajian mengenai perbezaan personaliti bagi mengikut kohort umur atau generasi semakin mendapat perhatian. Ini termasuklah kajian mengenai persekitaran sosio-budaya yang amat mempengaruhi personaliti. Setiap generasi membesar dalam persekitaran masyarakat yang berbeza. Hal ini menyebabkan berlakunya kepelbagaian dari segi sikap dan tingkah laku, cabaran persekitaran, struktur keluarga, normal seksual dan lain-lain lagi. Twenge (2001) telah menjalankan kajian tentang perbezaan skor ekstraversi mengikut kohort kelahiran dalam kalangan pelajar kolej di Amerika Syarikat. Kajian ini adalah untuk mengetahui kesan persekitaran sosio-budaya ke atas personaliti seseorang. Hasil dapatan kajian mendapati bahawa skor ekstraversi adalah berbeza mengikut kohort kelahiran. Secara spesifiknya, pelbagai kajian yang dijalankan mendapati bahawa umur sangat mempengaruhi faktor personaliti terutama bagi tret personaliti yang terdapat dalam Model Lima Faktor (FFM). Ini adalah termasuk kajian oleh Mroczek dan Spiro (2003) yang mengkaji faktor personaliti ekstraversi dan neurotism dalam kalangan lelaki dewasa daripada tiga kohort umur. Daripada kajian tersebut, dapat dinyatakan bahawa faktor personaliti ekstraversi adalah menurun berikutan pertambahan usia. Golongan yang berusia menjadi semakin introvert berbanding golongan muda yang lebih bersifat ekstrovert. Bagi neurotism pula, semakin berusia seseorang itu, semakin menurun tahap neurotism dalam dirinya. Hasil dapatan kajian ini turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Terracciano et al (2005) yang menerangkan melalui analisis permodelan linear hierarki bahawa perubahan personaliti beransur-ansur berubah dalam meniti tahap kedewasaan. Ini termasuklah penurunan neurotism, ekstraversi dan keterbukaan. Namun, bagi faktor kepersetujuan dan kehematan, kedua-duanya menunjukkan peningkatan sejajar dengan peningkatan usia.

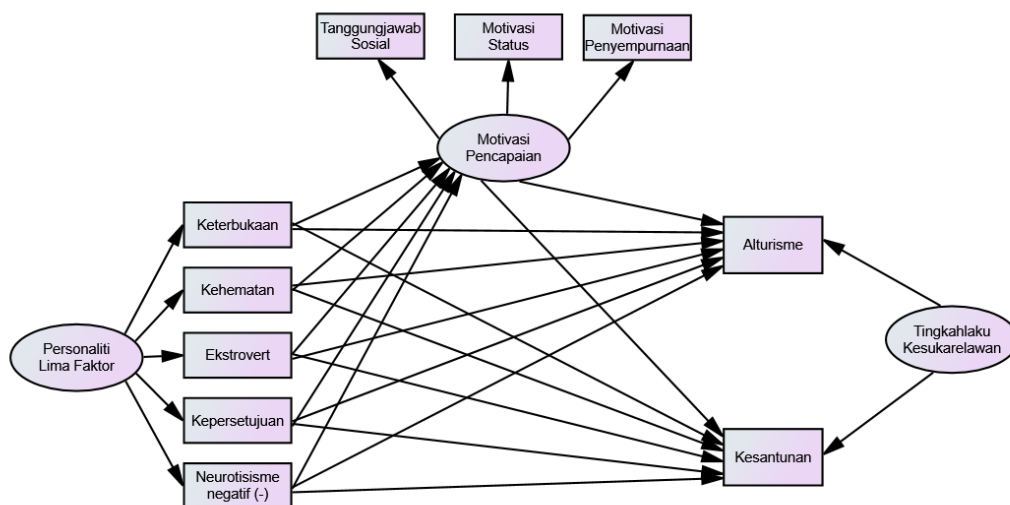
Generasi Y dan Z merupakan generasi yang hidup dalam dunia yang serba pantas berbanding generasi sebelumnya. Perubahan tempat kerja merupakan sesuatu yang normal bagi mereka. Bagi generasi ini, jika mereka tidak sukakan sesuatu, sebagai contoh keadaan di tempat kerja, mereka akan sentiasa bersedia untuk perubahan secara tiba-tiba. Martin dan Schmidt (2010) telah menjalankan kajian selama lebih 6 tahun ke atas lebih 100 organisasi dan 20 000 pekerja. Daripada kajian yang dijalankan mendapati satu daripada empat pekerja mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi dalam masa setahun dan satu daripada tiga pekerja yang

berpotensi tinggi mengakui tidak memberikan sepenuh usaha terhadap tugas. Selain itu, kajian ini juga mendapati empat daripada sepuluh pekerja mempunyai keyakinan yang rendah terhadap rakan sekerja mereka dan juga kumpulan senior.

Kajian yang dijalankan oleh Mahnaz et al (2013) yang mengkaji berkenaan dengan faktor demografi yang mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi mendapati bahawa faktor usia, tempoh pekerjaan dan pengalaman kerja sangat memberi kesan kepada tingkah laku ini. Dalam kajian ini, pekerja yang berusia lebih menunjukkan komitmen terhadap tingkah laku kewargaan organisasi secara keseluruhannya berbanding pekerja yang lebih muda. Dapatan kajian yang dijalankan oleh Mahnaz (2013) ini juga menunjukkan bahawa pekerja yang berusia 25 tahun ke bawah mempunyai tahap tingkah laku kewargaan organisasi yang rendah. Ini adalah bertepatan dengan dapatan kajian oleh Van Dyne et al (1994) dan Weiwu (2006) yang mengatakan bahawa jangka masa seseorang itu bekerja memberikan kesan yang positif terhadap prestasi kerjanya. Oleh itu permasalahan yang dirungkai di atas menunjukkan pentingnya mengenalpasti tahap faktor personaliti, motivasi pencapaian dan kesukarelawan dalam kalangan Generasi Z dalam pembentukan Identiti mereka.

### Tujuan Kajian

Sehubungan itu kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti ciri-ciri personaliti, motivasi pencapaian dan kesukarelawan Generasi Z serta pengaruh faktor personaliti dan Motivasi pencapaian terhadap kesukarelawan. Berdasarkan model dan kajian lalu yang telah diuraikan di bahagian model dan kajian lalu, kerangka koseptual kajian adalah seperti yang di ilustrasikan dalam Rajah 1 di bawah. Merujuk kepada Rajah 1 di bawah lima faktor personaliti dan motivasi pencapaian akan mempengaruhi tingkahlaku altruisme dan kesantunan. Disamping itu motivasi pencapaian juga memainkan peranan yang signifikan sebagai pembolehubah pengantara di antara pengaruh lima faktor personaliti dan motivasi pencapaian



Rajah 1 Kerangka Koseptual Kajian Identiti Remaja Gen Z

## Hipotesis Kajian

1. Merujuk kepada kerangka konseptual model di atas terdapat 4 hipotesis akan diuji bagi menjawab tujuan kajian ini
2. Terdapat pengaruh faktor personaliti keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisme (negatif) dan motivasi pencapaian terhadap altruisme.
3. Terdapat pengaruh faktor personaliti keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisme (negatif) dan motivasi pencapaian terhadap kesantunan
4. Terdapat pengaruh faktor personaliti keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisme (negatif) terhadap Altruisme apabila motivasi pencapaian berperanan sebagai pengantara
5. Terdapat pengaruh faktor personaliti keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisme (negatif) terhadap Kesantunan apabila motivasi pencapaian berperanan sebagai pengantara

## Metodologi

Responden kajian yang terlibat adalah daripada kalangan sukarelawan Sukan SEA Kuala Lumpur 2017 yang berumur 15 hingga 25 tahun daripada pelbagai negeri di Malaysia. Data kajian ini diperolehi dari 5538 orang responden menggunakan soal selidik personaliti yang diadaptasi dari Achua dan Lussier (2013). Terdapat 20 item yang menggunakan skala 10 mata bagi mengukur lima faktor personaliti iaitu skala 1, 2 dan 3 adalah “Tidak Seperti Saya”, skala 4, 5, 6 dan 7 mewakili “Agak Seperti Saya” dan 8, 9, 10 mewakili “Seperti Saya. Tiga faktor motivasi pencapaian pula diukur menggunakan 10 item daripada soal selidik yang diadaptasi dari Alat Psikometrik Pemilihan Kakitangan Akademik (APPiKA) oleh Fatimah wati Halim et al. (2013). Bagi tingkahlaku kesukarelawan juga terdapat 10 item yang mengukur altruisme, kesantunan dan berhemah. Item-item tersebut diadaptasi dari soalselidik tingkahlaku kewargaan organisasi oleh Podsakoff et al. (1990). Kedua-dua soalselidik motivasi pencapaian dan tingkahlaku kesukarelawan menggunakan skala Likert lima mata (sangat tidak setuju (1) kepada sangat setuju (5)). Nilai alfa Cronbach bagi lima faktor personaliti paling tinggi diwakili faktor kehematan (.829) diikuti oleh faktor neurotisme negatif (.774), kepersetujuan (.679) dan ekstraversi (.619). Seterusnya nilai alfa Cronbach ( $\alpha$ ) bagi faktor motivasi pencapaian paling tinggi diwakili oleh status (.680) diikuti, penyempurnaan (.680) dan tanggungjawab sosial (.716) setelah item c10 dibuang. Akhirnya nilai alfa Cronbach altruisme (.749) dan kesantunan (.716). Secara keseluruhan nilai alfa Cronbach adalah baik kecuali faktor berhemah iaitu (.193) yang terpaksa dibuang untuk tujuan analisis model persamaan struktural (SEM).

## Keputusan Kajian

Berdasarkan Jadual 1, seramai 5538 orang Remaja Gen Z terlibat dalam kajian ini yang terdiri daripada 1850 orang (33.4%) adalah lelaki dan 3688 adalah perempuan (66.6%). Majoriti responden generasi Z adalah pelajar yang sedang menuntut di universiti dan kolej dalam lingkungan umur (18-23 tahun) iaitu seramai 4719 (85.2%) orang. Bilangan Gen Z yang berada di alam pekerjaan seramai 747 (13.5%) orang dan paling sedikit yang berada di alam persekolahan seramai 72 orang (1.3%) orang sahaja. Zon yang diwakili responden kajian pula telah dikelompokkan kepada 5 zon mengikut negeri iaitu Pantai Timur (Pahang, Terengganu, Kelantan), Utara (Perlis, Kedah, Pulau Pinang, Perak), Selatan (Negeri Sembilan, Melaka, Johor), Malaysia Tengah (Selangor, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur,

Wilayah Persekutuan Putrajaya) dan Malaysia Timur (Sabah, Sarawak, Labuan). Seramai 2545 orang (46%) adalah responden daripada negeri-negeri zon Malaysia Tengah. Bagi negeri-negeri dari zon Pantai Timur pula adalah seramai 736 (13.3%) dan hanya 189 (3.4.5%) responden sahaja yang terdiri daripada negeri-negeri di Zon Malaysia Timur. Sebaliknya responden daripada negeri-negeri sebelah Utara adalah seramai 1108 (20%) serta seramai 940 (17%) responden yang terdiri daripada negeri-negeri sebelah Selatan. Walau bagaimanapun, terdapat 20 (0.4%) data yang hilang (*missing data*) kerana tidak mengisi maklumat kod negeri yang lengkap.

Jadual 1 Profil Demografik Responden

Demografi Responden		Kekerapan	Peratus
Jantina	Lelaki	1850	33.4
	Perempuan	3688	66.6
Umur	15-17 tahun	72	1.3
	18-23 tahun	4719	85.2
	24-25 tahun	747	13.5
Zon Negeri	Pantai Timur	736	13.3
	Utara	1108	20.0
	Selatan	940	17.0
	Malaysia tengah	2545	46
	Malaysia Timur	189	3.4
	Tidak diketahui	20	0.4

Keputusan Deskriptif Pembolehubah Lima Faktor Personaliti, Motivasi Pencapaian dan Tingkah Laku Kesukarelawan

Merujuk kepada Jadual 2 keputusan analisis deskriptif dan ujian normaliti adalah baik apabila nilai min, minimum maksimum, sisihan piawai kurtosis dan skewness bagi semua pembolehubah kajian dan memenuhi syarat yang di tetapkan oleh model SEM. Rumusannya hasil analisis ujian normaliti bagi 10 dimensi pengukuran dalam kajian ini menunjukkan nilai-nilai psikometrik normaliti yang baik.

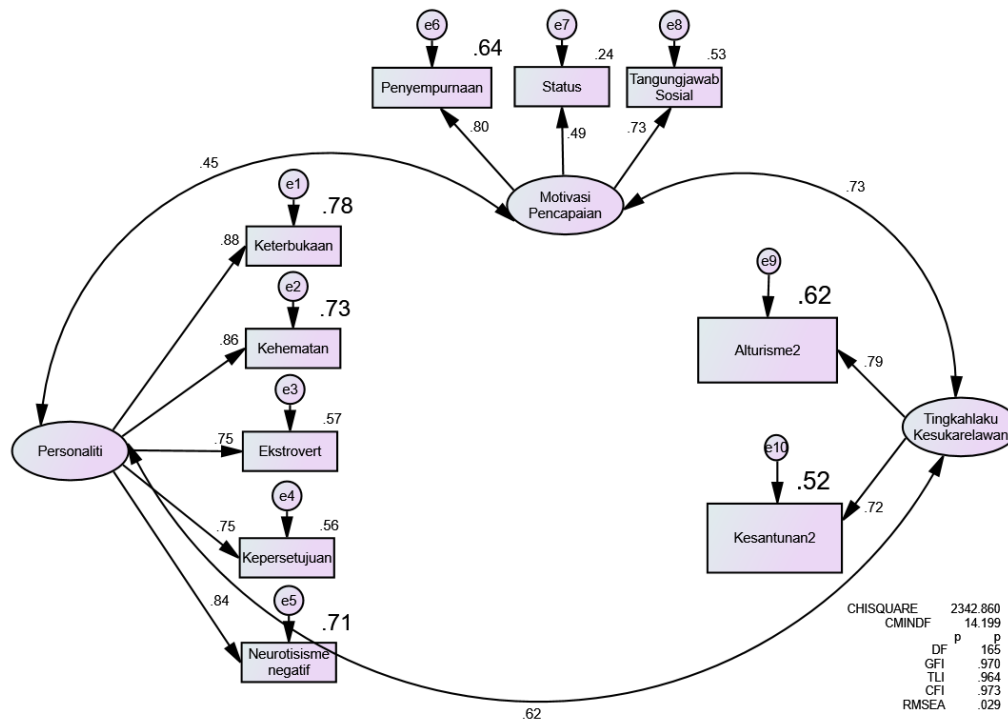


Jadual 2 : Keputusan Deskriptif Pembolehubah Lima Faktor Personaliti, Motivasi Pencapaian, Tingkah laku Kewargaan Organisasi (OCB)  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
OO_new	5538	3	30	23.24	4.062	-.565	.033	.141	.066
CC_new	5538	5	40	33.44	4.376	-.768	.033	.989	.066
EE_new	5538	4	40	28.45	5.437	-.333	.033	-.043	.066
AA_new	5538	4	40	33.20	4.506	-.812	.033	.898	.066
NN_new	5538	4	40	30.87	5.170	-.581	.033	.356	.066
MA	5538	6	20	17.69	1.852	-.590	.033	.196	.066
MS	5538	3	15	13.30	1.652	-1.242	.033	2.425	.066
MP	5538	7	15	13.31	1.455	-.556	.033	-.325	.066
Alturisme2	5538	2.20	5.00	4.2348	.40653	.200	.033	-.193	.066
Kesantunan 2	5538	2.33	5.00	4.5096	.41975	-.324	.033	-.869	.066
Valid N (listwise)	5538								

Keputusan Model Pengukuran Lima Faktor Personaliti, Tiga Faktor Motivasi Pencapaian dan Dua Faktor Tingkah Laku Kesukarelawan

Merujuk kepada Rajah 2 dan Jadual 3 nilai Khi Kuasa Dua *Goodness-of-Fit* adalah signifikan [ $\chi^2$  (N=5538, df=165) = 2342.860 > 0.05]. Keputusan ini menunjukkan bahawa model tidak sepadan dengan data kajian. Bagaimanapun, lima nilai indeks padanan yang lain iaitu CMINDF = 14.199, GFI = .970, TLI = .964, CFI = .973 dan nilai RMSEA = .029 menunjukkan padanan yang baik dengan data kajian ini. Keputusan enam indeks GOF tersebut menunjukkan model pengukuran personaliti (faktor keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisisme negatif), motivasi pencapaian (tanggung jawab sosial, penyempurnaan dan status) dan tingkahlaku kesukarelawan (alturisme dan kesantunan) sepadan dengan data kajian ini secara signifikan. Sehubungan itu, tiga faktor tersebut mempunyai nilai kesahan faktor yang sepadan dengan data kajian.



Rajah 1 Model pengukuran personaliti, motivasi pencapaian dan tingkahlaku kesukarelawan dalam kalangan Generasi Z

Seterusnya, Jadual 3 juga menunjukkan bahawa nilai *critical ratio* (C.R.) bagi semua pembolehubah faktor keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisme negatif, motivasi pencapaian, alturisme dan kesantunan di luar lingkungan  $\pm 1.96$  ( $k < 0.05$ ). Ini bermakna semua pembolehubah subfaktor tersebut adalah pembolehubah peramal yang signifikan untuk semua pembolehubah pendam pengukuran faktor personaliti, motivasi pencapaian dan tingkahlaku kesukarelawan. Namun demikian, nilai pekali regresi bagi kehematan, tanggungjawab sosial, alturisme dan kesantunan ditetapkan sebagai 1 dalam model modifikasi, maka nilai nisbah kritikalnya tidak ditunjukkan.

Jadual 3 Nilai *critical ratio* (C.R.), nilai pemberat regresi piawai ( $\beta$ ) dan kuasadua berganda ( $R^2$ ) model pengukuran personaliti, motivasi pencapaian dan tingkahlaku kesukarelawan dengan subfaktor masing-masing

Pemboleh ubah Subfaktor (Indikator)	Pemboleh ubah Pendam	Estimate	S.E	C.R	( $\beta$ )	( $R^2$ )
Personaliti						
Keterbukaan	← Personaliti	.945	.009	106.939	.89	.80
Kehematan	← Personaliti	1.000			.87	.76
Ekstrovert	← Personaliti	1.070	.013	79.566	.75	.56
Kepersetujuan	← Personaliti	.895	.011	81.137	.77	.59
Neurotisme negatif	← Personaliti	1.162	.012	99.560	.86	.73
Motivasi Pencapaian						
Tanggungjawab Sosial	← Motivasi Pencapaian	1.000			.72	.52
Penyempurnaan	← Motivasi Pencapaian	1.438	.028	52.095	.81	.52
Status	← Motivasi Pencapaian	.788	.021	36.892	.48	.23
Tingkahlaku Kesukarelawan						
Alturisme	← Tingkahlaku Kesukarelawan	1.000			.80	.54
Kesantunan	← Tingkahlaku Kesukarelawan	1.000			.73	.64

Merujuk kepada model pengukuran dalam Rajah 1 dan Jadual 3 secara keseluruhan nilai pekali regresi piawai ( $\beta$ ) faktor personaliti, motivasi pencapaian dan tingkah laku kesukarelawan dengan subfaktor masing-masing adalah signifikan. Nilai pekali regresi piawai ( $\beta$ ) paling rendah adalah motivasi pencapaian (status) ( $\beta=0.23$ ). Sebaliknya nilai pekali regresi piawai ( $\beta$ ) paling tinggi adalah antara faktor pendam personaliti iaitu keterbukaan ( $\beta=0.80$ ). Oleh itu, keputusan ini memperihalkan bahawa 10 subfaktor yang terdapat dalam model pengukuran tersebut berupaya mengukur apa yang hendak diukur oleh faktor pendam masing-masing. Keputusan kuasa dua berganda (squared multiple correlations) ( $R^2$ ) dalam Rajah 1 dan Jadual 3 menunjukkan nilai varians ramalan bagi 5 subfaktor personaliti masing-masing adalah antara .56 atau 56% (ektrovert) hingga .80 atau 80% (keterbukaan). Oleh itu, nilai varians yang tidak dapat diterangkan atau ralat varians (diwakili oleh  $e_1$  hingga  $e_5$  lihat Rajah 2) adalah bersamaan dengan  $1 - R^2$ , iaitu antara 0.20 (1 - 0.80) hingga 0.44 (1 - 0.56). Hal ini bermakna nilai ralat varians (residual error) bagi 5 subfaktor personaliti dalam model (yang tidak dapat dijelaskan oleh model) adalah antara 20 peratus hingga 44 peratus.

Selain itu, keputusan kuasa dua berganda ( $R^2$ ) tiga subfaktor motivasi pencapaian adalah antara 0.23 atau 23 peratus (status) hingga 0.65 atau 65 peratus (penyempurnaan). Oleh itu, nilai varians yang tidak dapat diterangkan atau ralat varians (diwakili oleh  $e_6$  hingga  $e_8$  dalam Rajah 2) adalah bersamaan dengan  $1 - R^2$ , iaitu antara 0.35 (1 - 0.65) hingga 0.77 (1 - 0.23).

Hal ini bermakna nilai ralat varians (residual error) bagi tiga subfaktor motivasi pencapaian yang tidak dapat dijelaskan oleh model adalah antara 35 peratus hingga 77 peratus. Seterusnya, keputusan kuasa dua berganda ( $R^2$ ) pula menunjukkan nilai varians ramalan bagi dua subfaktor tingkahlaku kesukarelawan adalah 0.66 atau 66 peratus dan .53 atau 53 peratus. Oleh itu, nilai varians yang tidak dapat diterangkan atau ralat varians (diwakili oleh  $e_9$  hingga  $e_{10}$  lihat Rajah 2) adalah bersamaan dengan  $1 - R^2$ , iaitu antara 0.34 ( $1 - 0.66$ ) hingga 0.47 ( $1 - 0.53$ ) hingga Hal ini bermakna nilai ralat varians (residual error) bagi dua subfaktor tingkahlaku kesukarelawan yang tidak dapat dijelaskan oleh model adalah antara 34% dan 47% .

Keputusan analisis CFA dalam Rajah 2 dan Jadual 3 juga menunjukkan nilai pekali regresi piawai ( $\beta$ ) dan nilai varians ramalan ( $R^2$ ) untuk kesemua 10 subfaktor yang mengukur (peramal) pembolehubah pendam masing-masing. Untuk faktor personaliti subfaktor keterbukaan menyumbang paling tinggi diikuti oleh subfaktor kehematan, neurotisme negatif (emosi stabil), kepersetujuan dan akhirnya paling rendah ialah ekstrovert. Faktor motivasi pencapaian menunjukkan subfaktor penyempurnaan menyumbang paling tinggi nilai pekali regresi piawai ( $\beta$ ) dan nilai varians ramalan ( $R^2$ ), diikuti oleh subfaktor tanggungjawab sosial dan status. Faktor tingkahlaku kesukarelawan pula menunjukkan subfaktor alturisme menyumbang nilai pemberat paling tinggi terhadap faktor tingkahlaku kesukarelawan dan diikuti oleh subfaktor kesantunan.

Keputusan Analisis Persamaan Strukturul (SEM)

Keputusan analisis persamaan struktural (SEM) melaporkan kesepadanan model hipotesis pengaruh tingkahlaku sukerelawan dengan data kajian serta pekali laluan antara dua model pengukuran tersebut dengan tingkahlaku kesukarelawan. Model SEM dibentuk daripada tiga model pengukuran berikut, iaitu personaliti, motivasi pencapaian dan tingkahlaku sukarelawan. Oleh itu analisis SEM akan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung (dalam Hair et.al 2006 terminologi yang digunakan untuk analisis SEM ialah *direct and indirect effect*) antara pembolehubah terikat (endogenous) iaitu dua subfaktor tingkahlaku kesukarelawan dengan pembolehubah bebas (eksogenous) iaitu lima faktor personaliti serta pembolehubah pengantara iaitu motivasi pencapaian.

Oleh itu dalam model SEM, pembolehubah motivasi pencapaian berperanan sebagai pembolehbah terikat (endogenous) kepada lima faktor personaliti sebaliknya sebagai pembolehubah bebas (eksogenous) terhadap alturisme dan kesantunan sebagai subfaktor kesukarelawan. Seterusnya, empat hipotesis telah diformulasi untuk menguji kesepadanan model hipotesis pengaruh tingkahlaku kesukarelawan dan pengaruh tidak langsung faktor motivasi pencapaian ke atas alturisme dan kesantunan iaitu subfaktor tingkahlaku kesukarelawan. Justeru itu, keputusan analisis laluan dalam model SEM akan dilaporkan mengikut 8 hipotesis yang telah dibina dalam kajian ini, iaitu seperti berikut:

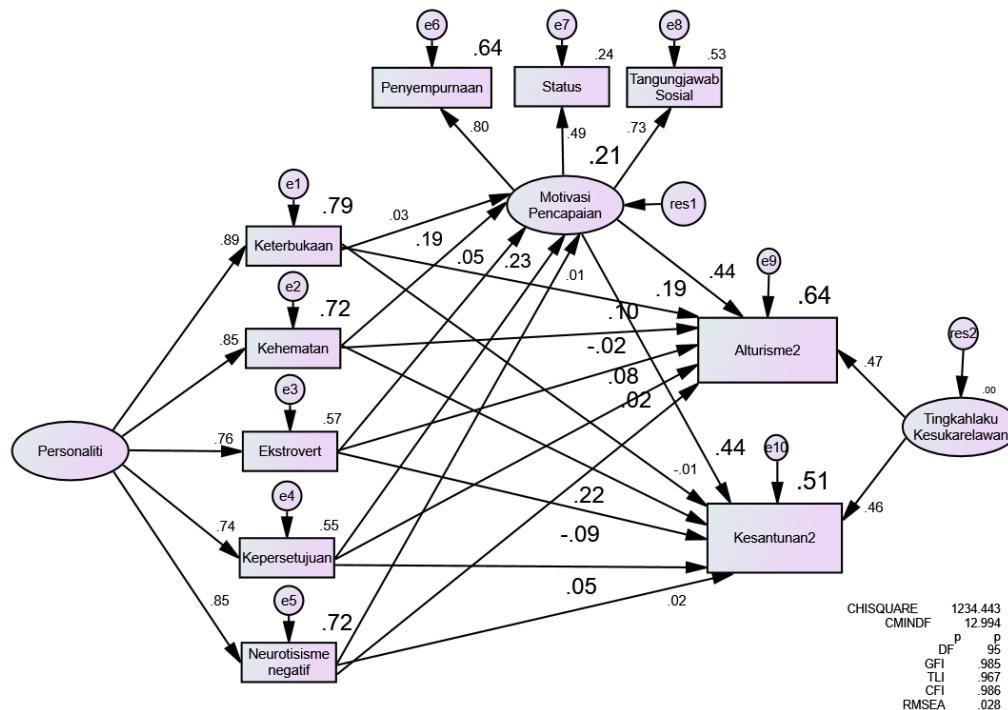
- Hipotesis 1: Terdapat kesepadanan model hipotesis pengaruh/peramal tingkahlaku sukarelawan dengan data kajian dalam model SEM
- Hipotesis 2: Terdapat pengaruh lima faktor personaliti terhadap tingkahlaku kesukarelawan alturisme
  - Terdapat pengaruh langsung keterbukaan yang signifikan ke atas alturisme
  - Terdapat pengaruh langsung kehematan yang signifikan ke atas alturisme
  - Terdapat pengaruh langsung ekstrovert yang signifikan ke atas alturisme

- alturisme  
 Terdapat pengaruh langsung kepersetujuan yang signifikan ke atas alturisme  
 Terdapat pengaruh langsung neurotisme negatif (emosi stabil) yang signifikan ke atas alturisme
- Hipotesis 3 Terdapat pengaruh limafaktor personaliti terhadap tingkahlaku kesukarelawan kesantunan
- a) Terdapat pengaruh langsung keterbukaan yang signifikan ke atas kesantunan
  - b) Terdapat pengaruh langsung kehematan yang signifikan ke atas kesantunan
  - c) Terdapat pengaruh langsung ekstrovert yang signifikan ke atas kesantunan
  - d) Terdapat pengaruh langsung kepersetujuan yang signifikan ke atas kesantunan
  - e) Terdapat pengaruh langsung neurotisme negatif (emosi stabil) yang signifikan ke atas kesantunan
- Hipotesis 4 Terdapat pengaruh langsung motivasi pencapaian yang signifikan terhadap alturisme
- Hipotesis 5 Terdapat pengaruh langsung motivasi pencapaian yang signifikan terhadap kesantunan
- Hipotesis 6 Terdapat pengaruh lima faktor personaliti terhadap motivasi pencapaian
- a) Terdapat pengaruh langsung keterbukaan yang signifikan ke atas motivasi pencapaian
  - b) Terdapat pengaruh langsung kehematan yang signifikan ke atas motivasi pencapaian
  - c) Terdapat pengaruh langsung ekstrovert yang signifikan ke atas motivasi pencapaian
  - d) Terdapat pengaruh langsung kepersetujuan yang signifikan ke atas motivasi pencapaian
  - e) Terdapat pengaruh langsung neurotisme negatif (emosi stabil) yang signifikan ke atas motivasi pencapaian
- Hipotesis 7 Terdapat pengaruh tidak langsung lima faktor personaliti terhadap tingkahlakukesukarelawan alturisme melalui motivasi pencapaian sebagai pengantarnya
- a) Terdapat pengaruh tidak langsung keterbukaan terhadap alturisme yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantarnya
  - b) Terdapat pengaruh tidak langsung kehematan terhadap alturisme yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantarnya
  - c) Terdapat pengaruh langsung ekstrovert terhadap alturisme yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantarnya
  - d) Terdapat pengaruh langsung kepersetujuan terhadap alturisme yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantarnya

e) Terdapat pengaruh langsung neurotisme negatif (emosi stabil) terhadap altruisme yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya

- Hipotesis 8 Terdapat pengaruh tidak langsung lima faktor personaliti terhadap tingkahlakukesukarelawan kesantunan yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya
- a) Terdapat pengaruh tidak langsung keterbukaan terhadap kesantunanyang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya
  - b) Terdapat pengaruh tidak langsung kehematan terhadap kesantunan yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya
  - c) Terdapat pengaruh tidak langsung ekstrovert terhadap kesantunan yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya
  - d) Terdapat pengaruh tidak langsung kepersetujuanterhadap kesantunan yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya
  - e) Terdapat pengaruh tidak langsung neurotisme negatif (emosi stabil) terhadap kesantunan yang signifikan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya

Keputusan analisis SEM berikut adalah untuk menjawab pengujian Hipotesis 1 iaitu terdapat kesepadanan model hipotesis pengaruh/peramal tingkahlaku sukarelawan dengan data kajian dalam model SEM dalam model persamaan struktural. Keputusan analisis SEM dalam Rajah 2 dan Jadual 4 menunjukkan nilai Khi Kuasa Dua *Goodness-of-Fit* adalah signifikan [ $\chi^2$  (N=5588, df=95) =1234.443,  $k>0.05$ ]. Keputusan ini menunjukkan bahawa model yang dicadangkan (model hipotesis) tidak sepadan dengan data kajian. Lima nilai indeks padanan yang lain iaitu CMINDF = 12.994, GFI=.985, TLI=.967, CFI=986 dan nilai RMSEA= 0.028 menunjukkan padanan yang baik dengan data kajian ini. Oleh itu, keputusan analisis SEM menunjukkan bahawa model hipotesis pengaruh/peramal lima faktor personaliti dan motivasi pencapaian terhadap tingkahlaku kesukarelawan (altruisme dan kesantunan) mempunyai padanan yang baik (*good fit*) dengan data 5538 orang responden Gen Z. Sehubungan itu, keputusan analisis SEM telah mengesahkan bahawa H1 diterima.



Rajah 2 Keputusan analisis SEM model hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung lima faktor personaliti terhadap tingkahlaku kesukarelawan alturisme dan kesantunan apabila faktor motivasi pencapaian dan efikasi sendiri sebagai pengantarnya

Jadual 4 Indeks-indeks padanan terbaik model SEM (Hipotesis)

	Cadangan	Model Hipotesis
Ujian Khi Kuasa Dua	> 0.05	1234.443
CMIN/DF	< 5.0	12.994
GFI	> .90	.985
TLI	> .90	.967
CFI	> .90	.986
RMSEA	< .08	.028

Keputusan Analisis SEM Terhadap Pengaruh Langsung Lima Faktor Personaliti dan Motivasi Pencapaian Terhadap Alturisme (Tingkah laku Kesukarelawan)

Keputusan analisis SEM berikut adalah bertujuan untuk menjawab pengujian Hipotesis ke-2 iaitu terdapat pengaruh langsung faktor a) keterbukaan b) kehematan c) ekstrovert d) kepersetujuan e) neurotisme negatif dan e) motivasi pencapaian yang signifikan ke atas alturisme iaitu subfaktor tingkahlaku kesukarelawan. Keputusan analisis SEM dalam Rajah 2 dan Jadual 4 menunjukkan bahawa terdapat pengaruh langsung semua faktor peramal personaliti dan motivasi pencapaian terhadap alturisme. Keputusan ini menunjukkan bahawa lima faktor personaliti dan motivasi pencapaian (pembolehubah eksogenus) menyumbang kepada perubahan (varians) dalam tingkahlaku kesukarelawan alturisme (pembolehubah

endogenusnya). Sehubungan itu, keputusan analisis SEM telah mengesahkan bahawa H2a, H2b, H2c dan H2d H2e dan H4 diterima.

Jadual 4 Pekali regresi piawai pengaruh lima faktor personaliti dan motivasi terhadap altruisme dan kesantunan

Pekali regresi piawai (Standardized Regression Weights)			$\beta$
Keterbukaan	→	Alturisme	.19*
Kehematan	→	Alturisme	.10*
Ekstravert	→	Alturisme	-.02*
Kepersetujuan	→	Alturisme	.08*
Neurotisme (-ve)	→	Alturisme	.02*
Motivasi Pencapaian	→	Alturisme	.44**
Keterbukaan	→	Kesantunan	.01
Kehematan	→	Kesantunan	.22*
Ekstravert	→	Kesantunan	-.09*
Kepersetujuan	→	Kesantunan	.05*
Neurotisme (-ve)	→	Kesantunan	.02
Motivasi Pencapaian	→	Kesantunan	.44*
Keterbukaan	→	Motivasi Pencapaian	.03
Kehematan	→	Motivasi pencapaian	.19*
Ekstravert	→	Motivasi pencapaian	.05*
Kepersetujuan	→	Motivasi pencapaian	.23*
Neurotisme (-ve)	→	Motivasi pencapaian	-.01

Keputusan Analisis SEM Terhadap Pengaruh Langsung Lima Faktor Personaliti dan Motivasi Pencapaian Terhadap Kesantunan (Tingkah laku Kesukarelawan)

Keputusan analisis SEM berikut adalah bertujuan untuk menjawab pengujian Hipotesis ke-3 iaitu terdapat pengaruh langsung faktor a) keterbukaan b) kehematan c) ekstrovert d) kepersetujuan e) neurotisme negatif dan e) motivasi pencapaian yang signifikan ke atas kesantunan iaitu subfaktor tingkahlaku kesukarelawan. Keputusan analisis SEM dalam Rajah 3 dan Jadual 4 menunjukkan bahawa terdapat pengaruh langsung hampir kesemua peramal faktor personaliti dan motivasi pencapaian terhadap kesantunan kecuali neurotisme(-) dan keterbukaan. Keputusan ini menunjukkan bahawa tiga faktor personaliti iaitu kehematan, ekstrovert dan kepersetujuan dan motivasi pencapaian (pembolehubah eksogenus) menyumbang kepada perubahan (varians) dalam tingkahlaku kesukarelawan kesantunan (pembolehubah endogenus). Sehubungan itu, keputusan analisis SEM telah mengesahkan bahawa H3b, H3c dan H3e dan H5 diterima kecuali hipotesis H3a, H3d.

Keputusan Analisis SEM Terhadap Pengaruh Langsung Lima Faktor Personaliti terhadap Motivasi Pencapaian

Keputusan analisis SEM dalam Rajah 3 dan Jadual 4 adalah bertujuan untuk menjawab pengujian Hipotesis ke-6 iaitu terdapat pengaruh langsung faktor a) keterbukaan b) kehematan c) ekstrovert d) kepersetujuan e) neurotisme negatif terhadap motivasi pencapaian yang signifikan. Keputusan analisis SEM menunjukkan bahawa terdapat pengaruh langsung kehematan, ekstrovert dan kepersetujuan terhadap motivasi pencapaian kecuali faktor keterbukaan dan neurotisme. Keputusan ini menunjukkan bahawa tiga faktor personaliti



iaitu kehematan, ekstrovert kepersetujuan menyumbang kepada perubahan (varians) dalam motivasi pencapaian (pembolehubah endogenusya). Sehubungan itu, keputusan analisis SEM telah mengesahkan bahawa H6b H6c H6d diterima kecuali hipotesis H6a dan H6d.

Keputusan Analisis SEM pengaruh tidak langsung lima faktor personaliti terhadap tingkahlaku kesukarelawan altruisme dan kesantunan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya

Keputusan analisis SEM dalam Jadual 5 bertujuan untuk menjawab pengujian Hipotesis ke-7 iaitu terdapat pengaruh tidak langsung a) keterbukaan b) kehematan c) ekstrovert d) kepersetujuan e) neurotisme negatif yang signifikan ke atas altruisme apabila melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya, juga menguji Hipotesis ke-8 iaitu terdapat pengaruh tidak langsung a) keterbukaan b) kehematan c) ekstrovert d) kepersetujuan e) neurotisme negatif yang signifikan ke atas kesantunan apabila melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya. Merujuk kepada Rajah 3, dan Jadual 5 keputusan analisis SEM menunjukkan hanya faktor kehematan ( $\beta_{\text{kehematan}} \beta_{\text{motivasi pencapaian}} = 19 \times .44 = .08$ ) dan kepersetujuan ( $\beta_{\text{kepersetujuan}} \beta_{\text{motivasi pencapaian}} = .23 \times .44 = .10$ ) mempunyai pengaruh tidak langsung dengan altruisme dan kesantunan melalui motivasi pencapaian. Ini adalah kerana nilai pengaruh tidak langsung yang signifikan adalah melebihi nilai 0.08 seperti yang dicadangkan oleh Hair et.al (2006). Sehubungan itu, faktor kehematan dan kepersetujuan mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap altruisme apabila melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya. Keputusan ini turut memperihalkan bahawa motivasi pencapaian adalah pembolehubah pengantara yang signifikan, antara pengaruh kehematan dan kepersetujuan dengan tingkahlaku kesukarelawan altruisme. Sehubungan itu, keputusan analisis SEM telah mengesahkan bahawa H7a H7c dan H7e tolak hanya H7b dan H7d diterima. Begitu juga SEM telah mengesahkan bahawa H8a H8c dan H8e tolak hanya H8b dan H8d diterima.

Jadual 5 Pekali regresi piawai pengaruh lima faktor personaliti terhadap alturisme dan kesantunan melalui motivasi pencapaian sebagai pengantaranya

Pemboleh ubah Bebas	Pembolehubah Pengantara	Pemboleh ubah Terikat	Persamaan	Pengaruh tidak langsung
Keterbukaan	→ Motivasi Pencapaian →	Alturisme	$\beta_{OO}\beta_{MP}$	$.03 \times .44 = .01$
Kehematan	→ Motivasi Pencapaian →	Alturisme	$\beta_{CC}\beta_{MP}$	$.19 \times .44 = .08^*$
Ekstrovert	→ Motivasi Pencapaian →	Alturisme	$B_{EE}\beta_{MP}$	$.05 \times .44 = .02$
Kepersetujuan	→ Motivasi Pencapaian →	Alturisme	$\beta_{AA}\beta_{MP}$	$.23 \times .44 = .10^*$
Neurotisme negatif	→ Motivasi Pencapaian →	Alturisme	$\beta_{NN}\beta_{MP}$	$.01 \times .44 = .001$
Keterbukaan	→ Motivasi Pencapaian →	Kesantunan	$\beta_{OO}\beta_{MP}$	$.03 \times .44 = .01$
Kehematan	→ Motivasi Pencapaian →	Kesantunan	$\beta_{CC}\beta_{MP}$	$.19 \times .44 = .08^*$
Ekstrovert	→ Motivasi Pencapaian →	Kesantunan	$B_{EE}\beta_{MP}$	$.05 \times .44 = .02$
Kepersetujuan	→ Motivasi Pencapaian →	Kesantunan	$\beta_{AA}\beta_{MP}$	$.23 \times .44 = .10^*$
Neurotisme	→ Motivasi Pencapaian →	Kesantunan	$\beta_{NN}\beta_{MP}$	$.01 \times .44 = .001$

## Perbincangan Dan Rumusan

Secara keseluruhan hasil kajian ini menunjukkan bahawa ciri-ciri personaliti keterbukaan adalah paling dominan dalam kalangan Gen Z diikuti kehematan, kestabilan emosi yang sederhana sebaliknya ekstrovert dan kepersetujuan yang rendah. Seterusnya ciri-ciri kesukarelawan seperti Altruisme dan Kesantunan juga adalah sederhana. Ciri-ciri motivasi pencapaian pula menunjukkan penyempurnaan dan tanggungjawab sosial di tahap yang sederhana tetapi status adalah rendah. Interpretasi kepada hasil kajian tersebut menunjukkan bahawa Generasi Z memiliki identiti yang bagus dari aspek personaliti Keterbukaan. Generasi Z dalam kajian ini memiliki tret-tret fleksibel, intelek dan lokus kawalan dalaman yang baik. Ciri-ciri ini sangat sepadan dengan tuntutan pekerjaan masa kini yang memerlukan pekerja yang berupaya menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja yang sentiasa berubah-ubah. Pertumbuhan ekonomi masakini di Malaysia contohnya bersifat terbuka, Malaysia banyak menjalankan hubungan perdagangan dan diplomatik dengan negara-negara luar. Tambahan lagi, negara juga banyak mendapatkan pelaburan-pelaburan asing daripada negara jiran serta negara maju yang lain. Oleh itu ciri-ciri yang ada pada Gen Z dalam kajian ini amat penting dalam memastikan penghasilan tenaga kerja yang berkualiti dan terlatih bagi mengelakkan masalah-masalah dalam kekurangan kemahiran.

Namun begitu ciri-ciri personaliti kehematan dan kestabilan hanya berada dalam lingkungan cenderung tinggi apabila hanya sekitar 70% sahaja menyumbang kepada personaliti mereka. Oleh itu ciri-ciri integriti dan boleh dipercayai yang ada dalam diri Generasi Z perlu dipertingkatkan supaya mereka lebih bersedia untuk memasuki dunia pekerjaan yang memerlukan pekerja yang memiliki kehematan dan kestabilan emosi di tahap tinggi. Secara umum hasil kajian analisis mendapati bahawa dimensi kehematan adalah faktor utama dalam penentuan prestasi kerja dalam pelbagai bidang pekerjaan, diikuti oleh faktor kestabilan emosi (Barrick dan Mount 1991; Barrick et al. 2001). Hasil kajian Fatimah wati (2012) juga menunjukkan hanya faktor kestabilan emosi menjadi peramal yang signifikan terhadap prestasi kerja dalam kalangan 450 penjawat awam di Malaysia yang terdiri daripada PTD, Guru besar dan pengetua serta pegawai tentera. Oleh itu pelajar-pelajar di Universiti awam dan swasta pada masa kini perlu di berikan kesedaran dan juga intervensi berkaitan dengan pengurusan diri dari segi menepati masa, buat tugas dengan teliti, teratur dalam kehidupan, berpakaian, makan minum, beristirahat, persekitaran bilik di asrama yang bersih dan kemas serta objektif dan serius dalam melaksanakan sesuatu aktiviti harian.

Ciri-ciri kestabilan emosi seperti yakin diri, tenang, sabar, berani, dan mengawal perasaan dengan baik perlu dipertingkatkan dalam kalangan remaja Generasi Z ini. Mereka perlu memahami tahap neurotisisme dengan menjalani ujian-ujian saringan kesihatan mental seperti GHQ12 sebulan sekali, supaya cepat sedar mengenai tahap kesihatan umum masing. Bagi meningkatkan emosi yang positif dan stabil generasi Z perlu di berikan latihan pengurusan emosi, pengurusan tekanan dan melaksanakan aktiviti riadah yang kerap. Oleh itu pihak university perlu menyediakan lebih banyak ahli-ahli Psikologi yang professional bagi membantu pembentukan emosi generasi Z di kampus-kampus, bukan sekadar menyediakan pembimbing rakan sebaya sahaja. Pakar-pakar Psikologi kesihatan dan ahli klinikal perlu disediakan kepada remaja yang ada niat untuk membunuh diri, depresi dan kebimbangan yang tinggi. Pelbagai intervensi yang dicadangkan di atas jika di laksanakan secara sistematik dan profesional akan memperkasakan sahsiah dan kecerdasan emosi Generasi Z, yang akhirnya mereka boleh berdaya saing dan kesediaan ke alam pekerjaan lebih baik.

Hasil kajian ini menarik apabila berjaya menolak persepsi persemistik dalam kalangan Generasi Z. Generasi Z dalam kajian ini mengambil faktor dorongan motivasi dalaman diri yang berorientasi penyempurnaan adalah seperti penghargaan sendiri, pembangunan diri, emosi reaktif dan penghayatan agama. Sebaliknya menolak faktor entrinsik seperti status, pengiktirafan, perkembangan kerjaya, prestige dan dipandang tinggi dalam masyarakat untuk memotivasikan diri mereka. Diperkukuhkan indentiti mereka apabila meletakkan faktor tanggungjawab sosial seperti timbalbalik positif, interaksi sosial, nilai kemasyarakatan, dan membantu komuniti. Menurut Barrick, Stewart dan Piotrowski (2002) individu yang dorong oleh faktor penyempurnaan yang utama diikuti faktor tanggungjawab sosial (afiliasi) dan faktor status yang rendah akan mempengaruhi prestasi kerja yang tinggi. Kebanyakan pekerja yang memiliki ciri-ciri tersebut akan lebih merasa kepuasan dan juga kesejahteraan dalam kehidupan. Hasil kajian ini juga menyokong kajian Kissne (2014) serta Ferincz dan Szabo (2014), yang mendapati, jika generasi Z diberi dua pilihan, mereka akan memilih pekerjaan yang memenuhi strategi tanggungjawab sosial dan cara berfikir secara alamiah (*environmentally conscious way of thinking*). Generasi Z juga akan memilih karier berdasarkan minat mereka dan bukan kerana memenuhi tuntutan daripada sesiapa.

Sebaliknya hasil kajian ini mendapati Generasi Z memiliki ciri-ciri Alturisme dan Kesantunan yang agak rendah. Hasil kajian ini menjelaskan bahawa Generasi Z cenderung rendah untuk membantu menyelesaikan tugas rakan-sepasukan jika tugas itu bukan tugasnya; kurang selesa membantu rakan-sepasukan yang mempunyai beban kerja yang berat, perlu meminta bantuan daripada mereka jika perlu kerana mereka tidak akan menawarkan diri walaupun sedar yang rakan-rakannya memerlukan bantuan. Generasi Z juga cenderung rendah mempamerkan tingkahlaku kesantunan berbahasa, kesantunan komunikasi verbal dan non-verbal, tingkah laku luaran, sifat budi bicara dan humble. Ciri-ciri ini tidak boleh dikekalkan sebagai indentiti Generasi Z. Kesannya hubungan antara rakan menjadi tidak harmoni dan sejahtera. Sebaliknya Generasi Z perlu di bentuk supaya mengelak konflik, menghormati pandangan orang lain, mengelak daripada memberi masalah terhadap orang lain, sentiasa bertimbangrasa dengan tindakan yang diambil kepada rakan sekerja. Justeru baharulah tahap kesediaan mereka ke tempat kerja akan meningkat. Oleh itu, Padsakoff et al. (2009) menghurai tingkah laku Alturisme dan Kesantunan tersebut sebagai tingkahlaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour-OCB*).

Hasil kajian seterusnya menunjukkan ciri-ciri kesantunan dan Alturisme tersebut sangat dipengaruhi oleh semua faktor personaliti dan juga motivasi pencapaian. Faktor keterbukaan mendahului empat faktor yang lain. Sebagai rumusan bagi membentuk Generasi Z yang memiliki sifat Alturisme tahap tinggi, dipengaruhi oleh faktor keterbukaan, berhemah, agak pendiam, mudah menerima pandangan orang lain (kepersetujuan) dan kestabilan emosi yang baik. Sebaliknya Generasi Z yang memiliki ciri-ciri Alturisme tahap rendah adalah Gen Z yang sukar mendengar pandangan orang lain, caragaya hidup yang berserabut, tidak teratut, tidak menepati masa, berfikiran subjektif, tiada perancangan hidup dan tidak mempunyai matlamat yang jelas apa yang mereka inginkan dalam kehidupan. Motivasi pencapaian pula adalah faktor paling dominon mempengaruhi pembentukan Alturisme dalam identity Gen Z. Mereka yang memiliki rasa untuk melakukan sesuatu dengan sepenuh hati dan ikhlas, mencabar kompetensi tanpa membandingkannya dengan orang lain, menghasilkan yang sempurna, mementingkan kerjasama berkumpulan, menghormati orang lain rasa bertanggungjawab dengan rakan, ingin memabntu serata tidak meletakkan pujian, penghargaan, pangkat, gred yang baik dan ganjaran wang apabila melakukan sesuatu. SEbaliknya mereka yang memiliki Alturisme di tahap rendah lebih mengutamakan faktor

ektrinsik seperti status, prestige, wang, kemewahan sebagai pendorong motivasi diri. Mereka terdorong menjadi individualistik dan melakukan kerja pada kadar nya sahaja, dengan falsafah work smar not work hard, kerana kepuasan bukan menjadi faktor motivasi utama.

Seterusnya pembentukan identiti Kesantunan Generasi Z dipengaruhi oleh faktor Motivasi pencapaian yang paling utama, diikuti oleh faktor kehematan introvert dan kepersetujuan. Akhirnya, faktor motivasi pencapaian juga menjadi pengantara separa kepada personality kehematan dan kepersetujuan kepada Alturisme dan juga Kesantunan. Hasil kajian ini menjelaskan bahawa faktor personaliti kehematan dan kepersetujuan perlu bergabung dengan motivasi pencapaian yang tinggi akan membentuk Identiti Generasi Z yang lebih tinggi Alturisme dan Kesantunannya. Ini bermakna ciri-ciri seperti disiplin, dominan, keteraturan yang tinggi (kehematan) dan merendah diri, menghormati orang lain, mudah mendengar pandangan orang lain, bertimbangrasa (kepersetujuan) tidak akan menjadi kekuatan dalaman diri Gen Z jika tidak disertakan dengan ciri-ciri penyempurnaan dan tanggungjawab social dalam diri untuk membentuk Identiti Kesantunan dan Alturisme dalam kalangan generasi Z.

### **Kesimpulan**

Kajian ini sangat penting kepada pembuat Dasar seperti Kementerian Pendidikan Malaysia, Kementerian Belia dan Sukan NGO dan juga Suruhan Jaya Perkhidmatan Awam untuk membantu mereka mengenalpasti, membina program-program, membangunkan modul, melaksanakan interversi dan juga yang paling utama menyediakan Generasi Z yang memiliki nilai jati Diri yang berdaya saing untuk berhadapan dengan dunia pekerjaan di amsa akan datang. Mereka juga merupakan pewaris kepada kepemimpinan negara di masa akan datang bagi meneruskan perjuangan generasi terdahulu yang telah berjaya.

### **Penghargaan**

Kertas kerja ini adalah berasaskan penyelidikan yang dibiayai oleh geran Arus Perdana AP-2017-001/3.

## Rujukan

- Aishah Nadirah & Tajul Arifin. 2013. Motif Penglibatan Sukarelawan Sukan Institusi Pengajian Tinggi. Proceeding of the World Conference on Integration of Knowledge, WCIK 2013. 25-26 November, 2013, Langkawi, Malaysia. (e-ISBN 978-967-12968-2-5).
- Azizan Bahari. 2003. Menghayati Kerja Sukarela. Qarya Sdn Bhd, Petaling Jaya.
- Carol Elshaug & Jacques Metzger. 2001. Personality Attributes of Volunteers and Paid Workers Engaged in Similar Occupational Tasks. *The Journal of Social Psychology*. 141(6). 152-763.
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion, and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38, 1293-1305.
- Gravett, L., & Throckmorton, R. 2007. *Bridging The Generation Gap : How to Get Radio Babies, Boomers, Gen Xers, and Gen Yers to Work Together and Achive More*. New Jersey, USA: Career Press.
- Gombe Sani Yakubu and Suandi Turiman and Ismail Ismi Arif and Omar Zoharah. 2015. Empowering youth through volunteerism: the importance of global motivating factors. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 20 (11 ver.2). pp. 35-39. ISSN 2279-0845; ESSN: 2279-083.
- Hussin, Z., & Mohd Arshad, M. R. (2012). Altruism as motivational factors toward volunteerism among youth in Petaling Jaya, Malaysia 225-229. *IPEDR*
- Hyde, M. K., & Knowles, S. R. (2013). What predicts Australian university students' intentions to volunteer their time for community service? *Australian Journal of Psychology*, 65(3), 135–145. *Doi: 10.1111/ajpy.12014*.
- J. Carpenter, and K. W. Myres. Why volunteer? Evidence on the role of altruism, reputation and incentive. IZA DP Institute for the Study of Labor, 2007.
- N. Jabari, S. Boroujerdi, S. Ghaeini, Naghshbandi & Karimi. 2013. Big-Five Personality Traits Predictsport Volunteer Satisfaction Middle-East Journal of Scientific Research 13 (1): 49-54. ISSN 1990-9233, © IDOSI Publications.
- Siti Raba'ah Hamzah, Turiman Suandi & Azimi Hamzah (2015). Pengaruh Kepercayaan, Motivasi dan Niat terhadap Golongan Belia dalam Aktiviti Sukarela di Malaysia. *International Journal of Education and Training (InJET) 1(2) November: 1-10*.
- Turiman Suandi, Siti Rabaah Hamzah, Wan Mahzom Ahmad Shah, Mohd Rezal Hamzah, Azizan Bahari, Ismail Ali, Wan Ibrahim Wan Ismail & Mohd Hafizi Ismail. 2015. Determinants of student volunteering in Malaysian 10. *International Journal of Education and Training (InJET) 1(2) November: 1-10*. Public Universities. International Conference on Youth Development 2011.