


Peran Spiritualitas terhadap *Forgiveness* pada Karyawan *Emerging Adulthood* yang Mengalami *Bullying* di Lingkungan Kerja

Nelda Rachel Manao^{1*}, Agoes Dariyo², Hanna Christina Uranus³

^{1,2,3}Universitas Tarumanagara Jakarta, Letjen S. Parman St No.1, RT.6/RW.16, Tomang, Grogol petamburan, West Jakarta City, Jakarta

E-mail: Nelda.705210396@stu.untar.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5273>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 30 Dec 2025

Revised: 12 Jan 2026

Accepted: 28 Jan 2026

Kata Kunci:

Spiritualitas,
Forgiveness, *Emerging Adulthood*, *Bullying* di Lingkungan Kerja

Keywords:

Spirituality,
Forgiveness, *Emerging Adulthood*, *Workplace Bullying*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran spiritualitas terhadap forgiveness pada karyawan emerging adulthood yang mengalami bullying di lingkungan kerja. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena tingginya angka bullying di tempat kerja Indonesia, dimana 73% pekerja pernah mengalami perlakuan tidak menyenangkan. Karyawan emerging adulthood (18-29 tahun) yang sedang membangun identitas profesional menjadi kelompok rentan terhadap dampak psikologis bullying. Spiritualitas dipilih sebagai variabel prediktor karena dinilai mampu menjadi sumber kekuatan internal dalam memfasilitasi proses forgiveness. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 100 karyawan emerging adulthood yang pernah mengalami bullying di tempat kerja. Pengumpulan data menggunakan skala TRIM-18 untuk mengukur forgiveness dan skala spiritualitas yang diadaptasi dari Burkhardt (1993). Data dianalisis menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas dan forgiveness ($r = 0.741$, $p < 0.05$) dengan kontribusi sebesar 54.9%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah spiritualitas berperan efektif dalam meningkatkan kemampuan forgiveness karyawan emerging adulthood yang mengalami bullying dan dapat diintegrasikan dalam program intervensi psikologis di tempat kerja.

This study aims to examine the role of spirituality on forgiveness among emerging adulthood employees who experience bullying in the workplace. The research background is based on the phenomenon of high workplace bullying rates in Indonesia, where 73% of workers have experienced unpleasant treatment. Emerging adulthood employees (18-29 years) who are building their professional identity become a vulnerable group to the psychological impacts of bullying. Spirituality was selected as a predictor variable as it is considered capable of being a source of internal strength in facilitating the forgiveness process. This research employed a quantitative method with a survey approach, involving 100 emerging adulthood employees who had experienced workplace bullying. Data collection used the TRIM-18 scale to measure forgiveness and a spirituality scale adapted from Burkhardt (1993). Data were analyzed using Pearson Product Moment correlation with SPSS. The results showed a significant positive relationship between spirituality and forgiveness ($r = 0.741$, $p < 0.05$) with a contribution of 54.9%. The study concludes that spirituality plays an effective role in enhancing forgiveness ability among emerging adulthood employees experiencing bullying and can be integrated into psychological intervention programs in the workplace.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.



How to Cite: Nelda Rachel Manao, et al (2026). Peran Spiritualitas terhadap *Forgiveness* pada Karyawan *Emerging Adulthood* yang Mengalami *Bullying* di Lingkungan Kerja, 4(3) 19028-19033. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5273>

PENDAHULUAN

Perundungan di lingkungan kerja merupakan fenomena serius yang mengancam kesejahteraan psikologis karyawan di berbagai organisasi. Menurut data survei Populix (2024), sebanyak 73% pekerja di Indonesia pernah mengalami perlakuan tidak menyenangkan di tempat kerja, sementara laporan dari International Labour Organization dan Never Okay Project (2022) menunjukkan peningkatan kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Bullying di lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menyebabkan tekanan psikologis yang berkepanjangan, termasuk kecemasan, depresi, dan menurunnya rasa percaya diri (Dubrin, 2004).

Karyawan dalam rentang usia emerging adulthood, yaitu 18 hingga 29 tahun, merupakan kelompok yang sangat rentan terhadap dampak workplace bullying. Fase emerging adulthood ditandai dengan eksplorasi identitas yang intens, ketidakstabilan dalam berbagai aspek kehidupan, serta fokus pada pengembangan diri (Arnett, 2000). Dalam konteks dunia kerja, mereka sedang berupaya membangun identitas profesional dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja yang baru. Posisi mereka yang seringkali masih junior dalam hierarki organisasi membuat mereka lebih rentan menjadi target bullying, ditambah dengan kurangnya pengalaman dalam menghadapi konflik interpersonal di dunia kerja (Nielsen & Einarsen, 2018).

Dampak bullying pada karyawan emerging adulthood dapat sangat merusak proses perkembangan psikososial mereka. Pengalaman traumatis akibat bullying seringkali memicu perasaan marah, benci, dan dendam yang dapat menghambat proses pemulihan emosional. Menurut Seamand (1972), sumber utama rusaknya emosi adalah kegagalan untuk memaafkan orang lain atau gagal menerima maaf. Dalam konteks ini, forgiveness atau kemampuan memaafkan menjadi kunci penting dalam proses penyembuhan psikologis korban bullying.

Forgiveness didefinisikan sebagai proses aktif dan disengaja dimana individu memilih untuk melepaskan perasaan negatif seperti amarah, dendam, dan keinginan untuk membalas kepada orang yang telah melakukan kesalahan (McCullough, 2008). Proses ini tidak semata-mata bersifat emosional, tetapi juga mencakup aspek kognitif yang memungkinkan seseorang untuk merestrukturisasi cara pandangya terhadap pelaku dan peristiwa yang dialami. Penelitian menunjukkan bahwa forgiveness memiliki dampak positif terhadap kesehatan mental dan kualitas hubungan interpersonal (Journal of Family Psychology, 2011).

Namun, proses forgiveness bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan, terutama bagi korban bullying yang mengalami luka emosional yang mendalam. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memaafkan, dan salah satu faktor yang diyakini memiliki peran penting adalah spiritualitas. Spiritualitas dapat dipahami sebagai pencarian makna dan tujuan hidup yang melampaui diri sendiri (Parks dalam Love, 2002), yang mencakup dimensi-dimensi seperti transendensi, keterhubungan, kebermaknaan, harapan, dan kedamaian batin.

Dalam konteks workplace, spiritualitas telah terbukti memiliki dampak positif pada berbagai aspek kesejahteraan karyawan. Ashmos dan Duchon (2000) menggambarkan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengakuan bahwa setiap karyawan memiliki kehidupan batin yang dipelihara melalui pekerjaan yang bermakna dalam sebuah komunitas. Penelitian sebelumnya oleh Davis dkk (2014) menemukan bahwa individu dengan tingkat spiritualitas tinggi cenderung lebih mudah memaafkan karena spiritualitas membantu dalam merekonstruksi makna dari pengalaman menyakitkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi penting karena minimnya studi yang secara spesifik mengkaji hubungan antara spiritualitas dan forgiveness pada karyawan emerging adulthood yang mengalami workplace bullying di Indonesia. Dengan memahami peran spiritualitas dalam memfasilitasi proses forgiveness, diharapkan dapat dikembangkan program intervensi yang lebih holistik dan efektif untuk membantu korban bullying dalam proses pemulihan psikologis mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur peran spiritualitas terhadap forgiveness pada karyawan emerging adulthood yang mengalami bullying di lingkungan kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dan terstruktur melalui instrumen kuesioner, sehingga data dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Creswell, 2014).

Partisipan penelitian adalah 100 karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) berstatus sebagai karyawan aktif; (2) berusia 18-29 tahun (kategori emerging adulthood); (3) pernah mengalami bullying di tempat kerja dalam kurun waktu 1 tahun terakhir; dan (4) bersedia mengisi kuesioner penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dimana partisipan dipilih berdasarkan kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian terdiri dari dua skala utama. Pertama, skala Transgression-Related Interpersonal Motivations (TRIM-18) yang dikembangkan oleh McCullough untuk mengukur forgiveness. Skala ini telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Lidia (2015) dan terdiri dari 30 item yang mengukur tiga dimensi forgiveness: avoidance motivation (menurunnya motivasi untuk membalas dendam dan menghindari pelaku), revenge motivation (menurunnya motivasi untuk membalas dendam), dan benevolence motivation (termotivasi oleh niat baik dan keinginan untuk berdamai dengan pelaku). Kedua, skala spiritualitas yang disusun berdasarkan aspek-aspek spiritualitas dari Burkhardt (1993) dan telah diadaptasi oleh Sarah (2013), terdiri dari 36 item yang mengukur empat dimensi: hubungan dengan Tuhan, hubungan dengan diri sendiri, hubungan dengan orang lain, dan hubungan dengan lingkungan.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Forms yang disebarluaskan melalui berbagai platform media sosial. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan diminta untuk membaca dan menyetujui informed consent yang menjelaskan tujuan penelitian, prosedur, dan jaminan kerahasiaan data. Proses pengumpulan data berlangsung hingga jumlah target responden tercapai, kemudian dilakukan penyaringan untuk memastikan kelengkapan dan validitas data.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics. Tahap analisis dimulai dengan uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi statistik meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas dan forgiveness. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi (p) < 0.05 dan nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan hubungan yang signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan (60%) dan laki-laki (40%). Dari segi usia, partisipan paling dominan berusia 22 tahun (25%), diikuti oleh usia 18 tahun (12%) dan 21 tahun (11%). Distribusi usia ini memperlihatkan bahwa partisipan penelitian didominasi oleh individu yang berada di fase awal hingga pertengahan masa emerging adulthood, yang mencerminkan transisi dari masa pendidikan tinggi ke dunia kerja yang penuh tantangan. Dari segi pendidikan, 60% partisipan memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), 28% SLTA sederajat, 10% D1, dan sisanya D3 dan S2. Sementara dari segi lama bekerja, 34% partisipan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, menunjukkan bahwa mereka adalah karyawan baru yang sedang dalam fase adaptasi dengan lingkungan profesional. Gambaran lengkap karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian(N=100)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	40%
	Perempuan	60	60%
Usia (Dominan)	18 Tahun	12	12%
	21 Tahun	11	11%
	22 Tahun	25	25%
	23 Tahun	10	10%
	Lainnya (19-29)	42	42%
Pendidikan	SLTA Sederajat	28	28%
	D1	10	10%
	D3	1	1%
	S1	60	60%
	S2	1	1%

Lama Bekerja	< 1 Tahun	34	34%
	> 1 Tahun	30	30%
	> 3 Tahun	11	11%
	>5 Tahun	25	25%

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kedua skala penelitian memiliki nilai koefisien korelasi yang signifikan. Korelasi antara spiritualitas dan forgiveness menunjukkan nilai $r = 0.741$ dengan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$), yang mengindikasikan bahwa instrumen valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.851, yang termasuk dalam kategori sangat baik (> 0.80) dan menunjukkan konsistensi internal instrumen yang tinggi.

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0.200 untuk kedua variabel (> 0.05), yang berarti data terdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi linearity sebesar 0.000 (< 0.05) dengan nilai $F = 94.745$, dan deviation from linearity sebesar 0.984 (> 0.05), yang mengonfirmasi bahwa hubungan antara spiritualitas dan forgiveness bersifat linear. Nilai R sebesar 0.741 dan R Square sebesar 0.549 menunjukkan bahwa 54.9% varians dalam forgiveness dapat dijelaskan oleh spiritualitas melalui hubungan linear yang terbentuk. Terpenuhinya kedua asumsi ini memungkinkan penggunaan teknik statistik parametrik dalam pengujian hipotesis. Hasil lengkap uji instrumen dan asumsi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Uji Validitas	$r = 0.741, p = 0.000$	Valid dan Signifikan
Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha = 0.851	Sangat Reliabel (>0.80)
Uji Normalitas	Sig. = 0.200 (>0.05)	Data Normal
Uji Linearitas	Sig. Linearity = 0.000 (<0.05) Sig. Deviation = 0.984 (>0.05) $F = 94.745$	Hubungan Linear
R & R Square	$R = 0.741$ $R^2 = 0.549$	Korelasi Kuat Kontribusi 54.9%

Hasil Uji Hipotesis

Analisis korelasi Product Moment Pearson menghasilkan nilai koefisien korelasi $r = 0.741$ dengan signifikansi $p = 0.000$ (< 0.05). Nilai R Square sebesar 0.549 menunjukkan bahwa spiritualitas memberikan kontribusi sebesar 54.9% terhadap forgiveness, sementara 45.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil lengkap uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Product Moment Pearson

Variabel	Spiritualitas	Forgiveness
Spiritualitas	Pearson Correlation	1
	Sig.(2-tailed)	.741
	N	100
Forgiveness	Pearson Correlation	.741
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	100

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil ini, hipotesis penelitian diterima, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas dan forgiveness pada karyawan emerging adulthood yang mengalami bullying di lingkungan kerja. Kekuatan hubungan dengan nilai $r = 0.741$ termasuk dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas seseorang, semakin tinggi pula kemampuan forgiveness yang dimilikinya

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengonfirmasi peran penting spiritualitas dalam memfasilitasi proses forgiveness pada korban workplace bullying. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh

Davis dkk (2014) yang menemukan bahwa spiritualitas membantu individu dalam merekonstruksi makna dari pengalaman menyakitkan, sehingga memudahkan proses pelepasan emosi negatif. Demikian pula hasil studi Pargament dan Mahoney (2005) mengungkapkan bahwa dimensi spiritual seperti pencarian makna dan hubungan dengan yang transenden berkontribusi signifikan terhadap kemampuan forgiveness.

Spiritualitas berfungsi sebagai sumber makna yang membantu individu memahami pengalaman traumatis dalam perspektif yang lebih luas. Melalui dimensi meaningful work dalam spiritualitas di tempat kerja, karyawan dapat menemukan makna positif di balik penderitaan yang dialami. Proses pencarian makna ini memungkinkan individu untuk melihat bullying tidak semata-mata sebagai pengalaman negatif, tetapi sebagai bagian dari perjalanan hidup yang dapat memperkaya pengalaman dan memperkuat ketahanan psikologis.

Spiritualitas juga berperan sebagai kerangka kognitif-emosional yang membantu individu dalam merestrukturisasi pikiran dan perasaan terhadap pelaku bullying. Keyakinan spiritual tentang belas kasih dan pengampunan mempengaruhi cara individu memandang pelaku, dari melihatnya sebagai musuh menjadi manusia yang juga memiliki kelemahan. Restrukturisasi kognitif ini mengurangi intensitas emosi negatif seperti kemarahan dan dendam, sehingga memudahkan munculnya motivasi benevolence yang merupakan inti dari forgiveness.

Sebagai sumber ketahanan psikologis, spiritualitas membantu karyawan emerging adulthood bertahan dari dampak bullying. Dimensi inner life connection dalam spiritualitas memberikan rasa aman dan ketenangan batin yang menjadi buffer terhadap stres akibat bullying. Ketahanan psikologis ini memungkinkan individu untuk tetap berfungsi secara optimal di tempat kerja meskipun mengalami tekanan, sekaligus menjaga kestabilan emosi yang diperlukan untuk proses forgiveness.

Dalam konteks emerging adulthood, temuan ini menjadi semakin relevan mengingat karakteristik perkembangan pada fase ini yang masih mencari jati diri dan makna hidup. Fase emerging adulthood yang dialami partisipan penelitian (18-29 tahun) merupakan periode perkembangan yang unik dan kritis, ditandai dengan eksplorasi identitas yang intens, ketidakstabilan dalam berbagai aspek kehidupan, serta fokus pada diri sendiri (Arnett, 2000). Spiritualitas memberikan pondasi nilai yang membantu individu dalam menavigasi pengalaman traumatis seperti bullying di lingkungan kerja.

Temuan bahwa spiritualitas berkontribusi 54.9% terhadap forgiveness menunjukkan bahwa faktor ini memainkan peran yang sangat substansial. Meski masih terdapat 45.1% faktor lain yang tidak diteliti, kontribusi spiritualitas yang lebih dari setengah varians forgiveness menunjukkan bahwa faktor ini tidak dapat diabaikan dalam upaya membantu korban workplace bullying. Faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh termasuk kepribadian, dukungan sosial, tingkat keparahan bullying yang dialami, serta mekanisme coping yang dimiliki individu.

Dari perspektif praktis, temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan program intervensi di tempat kerja. Organisasi dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam budaya organisasi melalui program pengembangan karyawan yang holistik. Implementasi workplace spirituality program yang fokus pada meaningful work, sense of community, dan alignment with organizational values dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung proses forgiveness bagi korban bullying

SIMPULAN

Penelitian yang dilaksanakan terhadap 100 karyawan emerging adulthood yang mengalami workplace bullying terbukti mengonfirmasi peran penting spiritualitas dalam memfasilitasi proses forgiveness. Terdapat hubungan positif yang signifikan dengan kekuatan korelasi yang kuat ($r = 0.741$, $p < 0.05$), dimana spiritualitas berkontribusi sebesar 54.9% terhadap kemampuan forgiveness. Hasil ini menunjukkan bahwa spiritualitas bukan hanya mempengaruhi aspek religius atau personal individu, tetapi juga memiliki dampak praktis yang nyata dalam konteks profesional, khususnya dalam membantu karyawan mengatasi pengalaman traumatis di tempat kerja. Spiritualitas berfungsi sebagai sumber makna, kerangka kognitif-emosional, dan sumber ketahanan psikologis yang membantu karyawan emerging adulthood dalam memproses pengalaman bullying dan mentransformasikannya menjadi pengalaman yang bermakna bagi perkembangan karier mereka.

Berdasarkan hasil temuan ini, disarankan agar organisasi mengintegrasikan program pengembangan spiritualitas sebagai bagian dari strategi kesejahteraan karyawan. Pendekatan yang

digunakan sebaiknya mencakup workplace spirituality program yang fokus pada meaningful work, sense of community, dan alignment with organizational values. Untuk praktisi psikologi dan konselor, disarankan untuk mengembangkan modul intervensi yang mengintegrasikan dimensi spiritual dalam forgiveness therapy, dengan pendekatan yang adaptif terhadap karakteristik dan latar belakang keyakinan masing-masing individu. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan desain longitudinal agar dapat melihat perkembangan forgiveness dari waktu ke waktu, serta memperluas cakupan dengan memasukkan variabel mediator seperti psychological well-being atau variabel moderator seperti dukungan sosial untuk memahami mekanisme yang lebih kompleks.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh partisipan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, Ibu Hanna Christina Uranus, M.Psi., Psikolog, atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penelitian. Peneliti juga berterima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini

REFERENSI

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Davis, D. E., Tongeren, D. R. V., Hook, J. N., Davis, E. B., Worthington, E. L., & Foxman, S. (2014). Relational spirituality and forgiveness: Appraisals that may hinder forgiveness. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(2), 102-112. <https://doi.org/10.1037/a0033638>
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed., pp. 3-53). CRC Press.
- International Labour Organization & Never Okay Project. (2022). *Survei dunia kerja di Indonesia rawan kekerasan dan pelecehan*. Jalastoria. <https://www.jalastoria.id/survei-dunia-kerja-di-indonesia-rawan-kekerasan-dan-pelecehan>
- Journal of Family Psychology. (2011). Forgiveness in relationships. *Journal of Family Psychology*, 25(4), 551-568.
- Love, P. G. (2002). Comparing spiritual development and cognitive development. *Journal of College Student Development*, 43(3), 357-373.
- McCullough, M. E. (2008). *Beyond revenge: The evolution of the forgiveness instinct*. Jossey-Bass.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Pargament, K. I., & Mahoney, A. (2005). Sacred matters: Sanctification as a vital topic for the psychology of religion. *International Journal for the Psychology of Religion*, 15(3), 179-198.
- Populix. (2024). 73% pekerja pernah alami perlakuan tidak menyenangkan di dunia kerja. Katadata Sisi+. <https://sisipus.katadata.co.id/berita/lainnya/1716/survei-73-pekerja-pernah-alami-perlakuan-tidak-menyenangkan>
- Seamand, D. (1972). *Healing of memories*. Victor Books.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta