

RESILIENCE SEBAGAI MODERATOR HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL DISTRESS* DENGAN *BURNOUT* PADA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN

Mu'almar Hartatricia Sahesti¹, Endah Kumala Dewi¹

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275

almarsahesti@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai lembaga pemasyarakatan menghadapi tuntutan kerja yang kompleks, termasuk tekanan kerja, resiko keamanan, kekerasan, serta beban emosional berkelanjutan, yang berpotensi meningkatkan *psychological distress* dan berpotensi memicu *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *psychological distress* dan *burnout* serta menganalisis peran *resilience* sebagai variabel moderator pada pegawai lembaga pemasyarakatan. Penelitian menggunakan desain kuantitatif *cross-sectional* dengan teknik *convenience* sampling terhadap 255 pegawai dari enam Unit Pelaksana Teknis di wilayah Semarang, Kendal, dan Ambarawa (Laki-laki = 196; Perempuan = 59; Mean usia = 32 tahun). Instrumen yang digunakan adalah *Maslach-Trisni Burnout Inventory* (M-TBI; 22 aitem; $\alpha = 0,916$), *Kessler Psychological Distress Scale* (K10; 10 aitem; $\alpha = 0,890$), dan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC; 25 aitem; $\alpha = 0,887$). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *psychological distress* berhubungan positif dan signifikan dengan *burnout* ($\beta = 0,355$; $p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 12,6% ($R^2 = 0,126$). Namun, hasil analisis moderasi menggunakan PROCESS menunjukkan bahwa interaksi antara *psychological distress* dan *resilience* tidak signifikan ($\beta = -0,012$; $p = 0,164$), sehingga *resilience* tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori *burnout* rendah, *psychological distress* tinggi, dan *resilience* tinggi. Implikasi teoretis dan praktis dari temuan ini dibahas lebih lanjut dalam penelitian.

Kata Kunci: *burnout*; pegawai lembaga pemasyarakatan; *psychological distress*; *resilience*

RESILIENCE AS A MODERATOR OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL DISTRESS AND BURNOUT AMONG CORRECTIONAL OFFICERS

Mu'almar Hartatiana Sahesti¹, Endah Kumala Dewi¹

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275

almarsahesti@gmail.com

ABSTRACT

Correctional officers face complex occupational demands, including high work pressure, security risks, exposure to violence, and sustained emotional burdens, which may increase psychological distress and potentially lead to burnout. This study aimed to examine the relationship between psychological distress and burnout and to investigate the role of resilience as a moderating variable among correctional officers. A quantitative cross-sectional design was employed using convenience sampling. The sample consisted of 255 correctional officers from six Technical Implementation Units in the regions of Semarang, Kendal, and Ambarawa (Male = 196; Female = 59; Mean age = 32 years). The instruments used were the Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI; 22 items; $\alpha = 0,916$), the Kessler Psychological Distress Scale (K10; 10 items; $\alpha = 0,890$), and the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC; 25 items; $\alpha = 0,887$). Regression analysis revealed that psychological distress was positively and significantly associated with burnout ($\beta = 0,355$; $p < 0.001$), accounting for 12.6% of the variance ($R^2 = 0,126$). However, moderation analysis using PROCESS indicated that the interaction between psychological distress and resilience was not statistically significant ($\beta = -0.012$; $p = 0,164$), suggesting that resilience did not moderate the relationship between psychological distress and burnout.. The categorization results indicated that the majority of participants were in the low to moderate burnout category, high psychological distress, and high resilience. Study limitations and recommendations for future research are discussed in the discussion section.

Keywords: *burnout; officer correctional; psychological distress; resilience*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tekanan kerja yang tinggi memacu produktivitas tetapi sering menimbulkan stres kronis serta gangguan kesehatan fisik dan psikis. Tekanan kerja (*job strain*) muncul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan kendali maupun dukungan yang memadai. Tekanan tersebut tidak hanya berupa beban kuantitatif, melainkan juga ekspektasi pekerjaan, ketidakjelasan peran, jam lembur, hingga eksposur rutin pada peristiwa traumatis (Joyce, 2019). Pegawai yang terus-menerus menghadapi *deadline* dan umpan balik negatif dari atasan akan lebih rentan mengalami *distress* yang berdampak pada kesehatan mental (Navajas-Romero dkk., 2020)

Persoalan *job strain* pada petugas pemasyarakatan semakin kompleks akibat *overcrowding*. Dirjen Pemasyarakatan mencatat rata-rata tingkat kelebihan kapasitas lapas Indonesia mencapai 92–102% pada 2021–2024, hampir dua kali lipat daya tampung normal (Dirjen PAS, 2023). Kurangnya staf menyebabkan rasio penjaga-narapidana melejit. Pada negara Kanada dilaporkan 70 penghuni diawasi “hanya segelintir” petugas (Cassiano & Ricciardelli, 2023). Kondisi serupa terjadi di Indonesia, dimana *overcapacity* 281% membuat petugas menjaga blok penuh penghuni selama 24 jam (Mukhabibah & Abidin, 2022).

Overcrowding berkaitan erat dengan kekerasan, intimidasi, serta beban administratif tambahan yang terbukti meningkatkan stres kerja. Ellison & Jaegers (2020) bahkan menemukan bahwa tingginya jumlah narapidana dibanding petugas meningkatkan risiko kekerasan di dalam lapas. Masalah kelebihan kapasitas merupakan isu global. Terhitung sejak 2014–2017, 25 dari 30 negara Afrika, 13 dari 19 negara Amerika Utara dan Karibia, serta 16 dari 23 negara Asia, termasuk Indonesia, menghadapi *overcrowding* (Indriyatmoko, 2020). *Overcrowding* memperburuk keamanan, terlebih jika ditambah dengan pelatihan yang tidak memadai dan pendanaan yang terbatas (Shaw, 2019). Di Indonesia, persoalan ini diperparah oleh penahanan pra-persidangan yang tinggi, proses remisi yang berbelit, hingga hukuman penjara berlebihan untuk kasus narkoba yang seharusnya dialihkan ke rehabilitasi (Novian, 2018).

Hingga 1 Mei 2025 mencatat populasi penghuni rumah tahanan dan lembaga pemasyarakatan di Indonesia sebanyak 275.113 orang, setara 189% dari kapasitas 145.747 orang, hal itu menandakan tingkat *overcrowding* yang sangat tinggi (Ditjenpas, 2025). *Overcapacity* lembaga pemasyarakatan menciptakan beban kerja berlebih dan tekanan tinggi bagi petugas dalam mengawasi narapidana yang melebihi kapasitas, mengakibatkan kelelahan, stres, pengawasan kurang efektif akibat rasio petugas dan narapidana tidak seimbang, serta mengancam keamanan dan keselamatan seluruh pihak di dalam pemasyarakatan (Kholdaa & Pruijyono, 2024). *Overcrowding*, tingginya beban kerja, dan keterbatasan sumber daya merupakan faktor risiko utama stres kronis yang jika tidak dikelola dapat berujung pada *burnout* (Forman-Dolan dkk. 2022). Dengan demikian, *Overcrowding* menciptakan lingkaran tekanan kerja yang pada akhirnya mempercepat *burnout* pada petugas.

Burnout di kalangan petugas lembaga pemasyarakatan telah terjadi berbagai negara. Coulling dkk. (2024) melaporkan bahwa lebih dari setengah petugas pemasyarakatan di Inggris mengalami tingkat kelelahan emosional yang tinggi, ditandai dengan hilangnya motivasi kerja, gangguan tidur, serta menurunnya empati terhadap narapidana. Temuan ini menggambarkan bahwa tekanan kerja yang kronis tidak hanya memengaruhi aspek fisik, tetapi juga menurunkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu, Sygit-Kowalkowska dkk. (2021) yang meneliti petugas pemasyarakatan di Polandia dan Indonesia menemukan bahwa insomnia berperan signifikan dalam memperburuk *burnout*, khususnya pada dimensi kelelahan emosional. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa *burnout* merupakan permasalahan serius yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja, keselamatan kerja, serta kesejahteraan psikologis petugas lembaga pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) menghadapi berbagai tantangan rumit dalam menjalankan perannya sebagai fasilitas pengembangan dan rehabilitasi narapidana. Lingkungan di dalam lembaga ini ditandai dengan tingkat stres yang tinggi, potensi kekerasan, dan tekanan psikologis yang berkepanjangan, yang semuanya dapat berdampak besar pada kesehatan mental dan kesejahteraan staf secara keseluruhan (Coulling dkk., 2024). Petugas lembaga pemasyarakatan mengalami stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan banyak profesi lain, dengan tingkat gangguan kesehatan mental dilaporkan sebesar 57% untuk gangguan mental umum, 30% untuk gangguan stres pascatrauma (PTSD), dan 37% untuk gangguan depresi mayor (Riciardelli dkk. 2020). Kondisi ini mempertegas kerentanan petugas terhadap *burnout*.

Pegawai yang sering bekerja lembur berisiko lebih tinggi mengalami tekanan kerja berlebih dan peningkatan *distress*. Ochiai dkk. (2023) meneliti bahwa frekuensi lembur dua–

tiga kali berhubungan dengan kenaikan respons stres psikologis dan jam kerja panjang (>40 jam/minggu) dikaitkan dengan peningkatan *distress*. Ketika *distress* meningkat, pegawai menjadi lebih rentan terhadap *burnout*, yang berimplikasi pada penurunan produktivitas dan peningkatan niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Wang dkk. 2022). World Health Organization dan International Labour Organization dalam Pega dkk. (2021) melaporkan bahwa bekerja lebih dari 55 jam per minggu meningkatkan risiko gangguan kesehatan serius seperti stroke dan penyakit jantung. Jam kerja panjang juga terbukti berkorelasi dengan peningkatan stres dan penurunan performa kerja (Khairunnisa & Kesuma, 2022). Aronsson dkk. (2017) menambahkan bahwa kombinasi tuntutan tinggi, kontrol rendah, dan dukungan sosial minim secara konsisten meningkatkan risiko *burnout*.

Berdasarkan konteks pelayanan masyarakat dan pegawai lembaga pemasyarakatan, menjadi sangat krusial karena karakteristik unik dari profesi ini yang melibatkan paparan kronis terhadap trauma, kekerasan, dan situasi penuh tekanan yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan mental jangka panjang. Pegawai lembaga pemasyarakatan, termasuk dalam kategori "*first responders*" yang menghadapi risiko tinggi mengalami *psychological distress* dalam bentuk depresi, kecemasan, PTSD, dan kondisi yang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga pada kualitas pelayanan publik yang mereka berikan (Coulling dkk., 2024). Dalam konteks pegawai lembaga pemasyarakatan, penelitian mengenai *psychological distress* menjadi semakin mendesak mengingat paparan mereka terhadap kekerasan, ancaman keamanan, dan beban kerja emosional yang ekstrem dan apabila tidak diperhatikan akan menurunkan *resilience* yang pada akhirnya dapat berujung pada *compromised public safety* dan deteriorasi atau penurunan kualitas sistem peradilan (Yasien dkk. 2016).

Burnout dan *psychological distress* memiliki hubungan yang erat, di mana *distress* sebagai pemicu utama munculnya *burnout* (Andlib dkk., 2022). Paparan *distress* yang berkepanjangan dalam bentuk kecemasan, depresi, maupun tekanan emosional akibat lingkungan kerja yang penuh risiko dapat mempercepat timbulnya kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi. Dengan kata lain, *distress* yang tidak tertangani secara efektif akan menempatkan pegawai pada jalur rentan terhadap *burnout*, sehingga diperlukan faktor protektif yang mampu memperlemah hubungan negatif tersebut, salah satunya adalah *resilience* (Ward & Smith, 2023).

Resilience adalah kemampuan individu untuk mengatasi, beradaptasi, dan pulih dari tekanan, trauma, atau kesulitan hidup, serta bangkit kembali menjadi lebih kuat setelah menghadapi tantangan maupun trauma (Connor & Davidson, 2003). Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, *resilience* menjadi kunci yang memungkinkan pegawai untuk tidak hanya bertahan dalam lingkungan kerja yang menantang, tetapi juga mempertahankan fungsi psikologis dan kinerja yang optimal. Dalam konteks di petugas lapas, *resilience* menjadi kunci agar pegawai tetap mampu berfungsi secara optimal di tengah tekanan kerja. Tingkat *resilience* yang tinggi berkorelasi dengan kesehatan mental lebih baik, hubungan kerja yang positif, serta performa stabil (Slade & Lopresti, 2013).

Dalam perspektif *Cognitive Appraisal Theory of Stress* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (2001), *resilience* berperan sentral sebagai faktor protektif terhadap *burnout*, terutama pada individu yang menghadapi tekanan psikologis tinggi di lingkungan kerja seperti pegawai lembaga pemasyarakatan. Teori ini menjelaskan bahwa stres dan *burnout* muncul ketika individu menilai (*appraise*) situasi sebagai ancaman serta merasa tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengatasinya. Dalam konteks ini, *resilience*

berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi proses *secondary appraisal*, yakni penilaian terhadap kecukupan sumber daya pribadi untuk menghadapi tuntutan.

Penelitian Foster dkk. (2024) menunjukkan bahwa *resilience* mendorong munculnya mekanisme *adaptive coping* seperti *problem-focused coping* dan *emotional regulation*, yang membantu menetralkan dampak negatif *appraisal* terhadap stresor serta memperkuat persepsi kontrol dan makna personal. Hal ini sejalan dengan pandangan Lazarus & Folkman (2001) bahwa penilaian positif terhadap kemampuan diri (*secondary appraisal*) dapat menurunkan intensitas stres dan mencegah *burnout*. Dengan demikian, *resilience* berfungsi sebagai moderator yang memperlemah hubungan antara *psychological distress* dan *burnout* melalui peningkatan *appraisal* positif dan kemampuan regulasi emosi.

Urgensi penelitian mengenai peran *resilience* dalam konteks lembaga pemasyarakatan sangat tinggi, mengingat lingkungan kerja tersebut sarat tekanan psikososial, konflik interpersonal, risiko kekerasan, serta beban kerja berlebih yang dapat memicu *psychological distress* kronis dan berujung pada *burnout*. Pemahaman terhadap mekanisme protektif seperti *resilience* tidak hanya relevan bagi kesejahteraan individu, tetapi juga penting secara institusional untuk menjaga stabilitas operasional dan produktivitas lembaga.

Berbagai penelitian terbaru pada rentang tahun 2021–2025 menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan *psychological distress* terhadap *burnout*, khususnya pada populasi dengan risiko stres kerja tinggi seperti petugas lembaga pemasyarakatan. Foster dkk. (2024) menyatakan bahwa di Australia menemukan bahwa meski tingkat *psychological distress* cenderung tinggi selama masa pandemi, penggunaan strategi *coping* aktif misalnya *cognitive reappraisal* dan *problemsolving* secara konsisten meredam efek *distress* terhadap

kelelahan emosional dan depersonalisasi, hal ini menunjukkan hubungan tidak signifikan antara *psychological distress* dengan *burnout*.

Demikian pula, *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) menekankan bahwa stres timbul ketika sumber daya individu hilang, terancam, atau gagal diperoleh. Dalam kerangka ini, *resilience* berperan sebagai *resource reservoir* yaitu cadangan sumber daya psikologis yang menjaga keseimbangan adaptif ketika *distress* menggerus energi dan motivasi. Studi Miller dkk. (2024) menunjukkan bahwa petugas dengan *resilience* tinggi cenderung memiliki tingkat *burnout* lebih rendah, bahkan di bawah tekanan kerja ekstrem. Senada, Baminiwatta dkk. (2025) juga menemukan bahwa *resilience* memperlemah hubungan antara stres dan *burnout*, sedangkan Nantsupawat dkk. (2024) menegaskan hubungan negatif antara *resilience* dan *burnout* yang berdampak pada peningkatan *work outcomes*.

Oleh karena itu, kombinasi kedua teori ini menjelaskan bahwa *resilience* berfungsi ganda yaitu secara kognitif melalui *appraisal* positif terhadap stres (Lazarus & Folkman), dan secara sumber daya melalui perlindungan terhadap kehilangan energi psikologis (Hobfoll). Keberadaan *resilience* pada pegawai lembaga pemasyarakatan menjadi faktor protektif yang memperkuat kapasitas adaptif mereka dalam menghadapi tekanan kerja kronis, sehingga memperlemah hubungan antara *psychological distress* dan *burnout*.

Kondisi *overcapacity* masih menjadi permasalahan serius di lembaga pemasyarakatan wilayah Jawa Tengah. Lapas Kelas I Kedungpane Semarang tercatat menampung 1.310 penghuni, jauh melebihi kapasitas ideal sebanyak 691 orang, sehingga tingkat hunian mencapai hampir dua kali lipat dari daya tampung yang tersedia. Kondisi serupa juga terjadi pada beberapa lapas lain, seperti Lapas IIA Wanita yang dihuni oleh 240 orang dengan

kapasitas ideal 169 orang, serta Lapas IIA Kendal dengan 321 penghuni dari kapasitas 126 orang. Selain itu, Lapas IIA Ambarawa menampung 445 penghuni dengan kapasitas ideal hanya 222 orang. Meskipun terdapat unit pemasyarakatan dengan tingkat hunian relatif lebih rendah, seperti Lapas Terbuka IIB Kendal yang dihuni 52 orang dari kapasitas 79 orang, serta Lapas Pemuda IIB Plantungan dengan 27 penghuni dari kapasitas 44 orang, secara umum kondisi *overcapacity* masih mendominasi (BPS, 2024). Kondisi ini menyebabkan tekanan kerja yang berat bagi petugas, tekanan tersebut memberi dampak berlapis seperti konflik narapidana, layanan kesehatan terbatas, hingga meningkatnya risiko *distress* pada pegawai (Laureano-Morales, 2024). Faktor-faktor ini berakumulatif menurunkan kesejahteraan staf, memperbesar kemungkinan *burnout*, dan mengurangi efektivitas sistem pemasyarakatan.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan erat antara *distress*, *burnout*, dan *resilience*. *Distress* meningkatkan *burnout*, sementara *resilience* berfungsi sebagai *buffer* (Ward & Smith, 2023). Studi Klinoff dkk. (2018) tentang *resilience* dan *burnout* pada petugas pemasyarakatan di Amerika Serikat menjelaskan faktor kekuatan personal seperti harapan, optimisme, dan dukungan sosial yang melekat dalam *resilience* berfungsi melindungi petugas dari gejala *burnout*, bahkan di tengah beban kerja yang kronis.

Studi terbaru pada petugas pemasyarakatan juga menunjukkan hasil beragam. Sygit-Kowalkowska dkk. (2021) menemukan bahwa *distress* memperburuk *burnout* dan membutuhkan proteksi *resilience*. Mukhabibah dan Abidin (2022) menunjukkan bahwa strategi *resilience* yang efektif mampu menciptakan penyesuaian positif, mempertahankan makna kerja, dan mencegah kelelahan emosional. Hal ini akan membawa dampak sistemik yaitu menurunkan absensi, meningkatkan layanan rehabilitasi, serta menciptakan lingkungan lembaga yang lebih sehat dan suportif untuk pegawai maupun narapidana. Hasil analisis

mengindikasikan bahwa *appraisal* positif terhadap tekanan, misalnya menilainya sebagai kesempatan belajar, dapat menurunkan *burnout* meskipun *distress* tetap tinggi. Dengan demikian, *distress* tidak selalu berujung pada *burnout*, terutama ketika pegawai memiliki tingkat *resilience* dan *perceived control* yang memadai. Meskipun banyak penelitian menemukan bahwa *distress* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil tersebut tidak selalu konsisten. Beberapa studi menunjukkan bahwa tidak semua individu dengan tingkat distress tinggi mengalami *burnout* seperti penelitian Shatté dkk. (2017), dalam studi mereka tentang *workplace resilience*, menjelaskan bahwa meskipun individu menghadapi tekanan dan gejala *distress* yang tinggi, mereka yang memiliki tingkat *resilience* lebih baik cenderung mampu beradaptasi, menjaga regulasi emosi, dan mempertahankan kinerja sehingga terhindar dari *burnout*. Foster dkk. (2024) melaporkan bahwa individu dengan *adaptive coping* dan *positive appraisal* yang tinggi mampu menetralkan dampak negatif distress terhadap kesejahteraan psikologis. Studi tersebut menunjukkan bahwa respon terhadap tekanan tidak hanya ditentukan oleh besarnya stresor, tetapi juga oleh sejauh mana individu memiliki sumber daya psikologis untuk mengelolanya. Dengan kata lain, *psychological distress* dapat memicu *burnout* hanya ketika individu tidak memiliki mekanisme protektif yang cukup untuk menahan dampaknya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menekankan pentingnya menguji peran *resilience* sebagai moderator untuk hubungan *psychological distress* dengan *burnout* pada petugas pemasyarakatan.

B. Rumusan Masalah

Atas dasar tersebut pertanyaan penelitian yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *psychological distress* berpengaruh terhadap *burnout* pada pegawai lembaga pemasyarakatan?
2. Apakah *resilience* berperan sebagai moderator untuk hubungan *psychological distress* dengan *burnout* pada pegawai lembaga pemasyarakatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan *psychological distress* dengan *burnout* pada pegawai lembaga pemasyarakatan
2. Menguji peran *resilience* sebagai moderator dalam hubungan antara *psychological distress* dengan *burnout* pada pegawai lembaga pemasyarakatan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Beberapa mafaat yang akan diperoleh yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian yang komprehensif dalam ilmu pengetahuan psikologis khususnya psikologi positif yang menekankan pada pengembangan kekuatan potensi individu, yang mana *resilience* adalah salah satu aspek penting dalam mencapai kesejahteraan psikologis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai Lembaga Pemasyarakatan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* serta pentingnya *resilience* sebagai sumber daya psikologis. Pemahaman ini diharapkan dapat membantu pegawai dalam mengelola tekanan kerja, menjaga kesehatan mental, dan mempertahankan profesionalitas dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja dan kesejahteraan kerja dapat tetap optimal.
- b. Bagi praktisi diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi, pemahaman, dan referensi bagi profesional dalam menangani atau menawarkan intervensi untuk pegawai dengan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pencarian literatur lima tahun terakhir dari beberapa *database*, peneliti menemukan lima jurnal yang serupa dan berkaitan dengan topik dan tema penelitian tercantum pada **Tabel 1**.

Tabel 1

Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaruan Penelitian
Andlib dkk. (2022)	<i>Burnout and psychological distress among pakistani nurses providing care to COVID19 patients</i>	Mengukur prevalensi <i>burnout</i> dan <i>distress</i> serta hubungan keduanya pada perawat COVID-19. Studi menunjukkan tingkat <i>psychological distress</i> dan <i>burnout</i> yang tinggi.	Studi menggunakan subjek perawat Pakistan. Penelitian fokus pada petugas lapas di Semarang Raya, Indonesia serta menambahkan <i>resilience</i> sebagai moderator.
Klinoff dkk. (2018)	<i>The assessment of resilience and burnout in correctional officers</i>	Menunjukkan bahwa faktor personal seperti harapan, optimisme, dan dukungan sosial yang melekat dalam <i>resilience</i> dapat mengurangi gejala <i>burnout</i> pada <i>correctional officers</i> .	Menguji <i>distress</i> sebagai prediktor <i>burnout</i> dengan <i>resilience</i> sebagai moderator dalam konteks petugas lapas di Indonesia.
Ward & Smith (2023)	<i>Burnout among UK prison officers: The relationship with PTSD, depression, and resilience</i>	<i>Resilience</i> terbukti menurunkan <i>burnout</i> , depresi, dan PTSD.	Penelitian ini menguji <i>distress–burnout</i> di Indonesia dengan <i>resilience</i> sebagai moderator.
Miller dkk. (2024)	<i>Predicting burnout, well-being, and posttraumatic growth in correctional officers</i>	<i>Resilience</i> dan <i>adaptive coping</i> menurunkan <i>burnout</i> dan meningkatkan <i>well-being</i> .	Studi menekankan <i>well-being</i> , penelitian ini menekankan hubungan <i>distress–burnout</i> dengan moderasi <i>resilience</i>
Wang dkk. (2023)	<i>Pull and push: The effect of social support and professional resilience on the relationship between correctional officers' cynicism and service impact</i>	<i>Resilience</i> profesional memoderasi hubungan antara sinisme dan kualitas layanan	Studi meneliti moderasi <i>resilience</i> , namun bukan <i>distress–burnout</i> . Penelitian ini fokus moderasi <i>resilience</i> pada <i>distress–burnout</i> di Indonesia.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaruan Penelitian
Sygit-Kowalkowska dkk. (2021)	<i>Insomnia among prison officers and its relationship with occupational burnout: The role of coping with stress in Polish and Indonesian samples</i>	Insomnia meningkatkan <i>burnout</i> pada petugas lapas, termasuk sampel Indonesia	Studi menyoroti insomnia sebagai <i>distress</i> spesifik, penelitian ini lebih luas menguji <i>distress</i> secara umum terhadap <i>burnout</i> dengan <i>resilience</i> sebagai moderator.
Foster dkk. (2024)	<i>Psychological distress, coping, and burnout in high-risk workers during the pandemic</i>	<i>Distress</i> tinggi, strategi coping adaptif (<i>cognitive reappraisal, problem-solving</i>) dapat meredam efek <i>distress</i> terhadap <i>burnout</i> . Hubungan <i>distress–burnout</i> tidak signifikan bila coping kuat.	Menunjukkan adanya inkonsistensi hasil hubungan <i>distress–burnout</i> . Penelitian ini menguji <i>distress–burnout</i> dengan <i>resilience</i> sebagai moderator dalam konteks petugas lapas di Indonesia.