

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD KABUPATEN WAJO

Rosnania Said¹⁾ dan Elly L. Sjattar²⁾

¹⁾ Program Studi S1 Keperawatan, Fakultas Keperawatan dan Kebidanan, Universitas Megarezky, Jl. Anteng Raya No.4 Makassar, email : inna.psmik.unhas2012@gmail.com

²⁾ Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan Makassar, email : inna.psmik.unhas2012@gmail.com

Article history

Received : 31 Maret 2021

Revised: 26 April 2021

Accepted : 30 Juni 2021

*Corresponding author

Rosnania Said

Email :

inna.psmik.unhas2012@gmail.com

Abstrak

Burnout merupakan kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor yang berhubungan dengan burnout pada perawat. Desain penelitian yang digunakan adalah *Cross Sectional*. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Wajo. Pengambilan sampel sebanyak 100 orang menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kusioner. Penelitian ini menggunakan uji *Chi Square*. Hasil uji *Chi Square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor instrinsik (karakteristik pekerjaan dan otonomi) dengan burnout pada perawat ($\alpha = 0,074$), ada hubungan antara variabel organisasi (beban kerja, insentif, dan kebijakan organisasi) dengan burnout pada perawat ($\alpha = 0,009$), ada hubungan antara reward dengan burnout pada perawat ($\alpha = 0,002$), ada hubungan antara SDM (jumlah tenaga dan pengembangan staf) dengan burnout pada perawat ($\alpha = 0,017$), dan tidak ada hubungan antara kepemimpinan (supervisi dan komunikasi) dengan burnout pada perawat ($\alpha = 0,286$). Hasil uji *Logistic Regression* menunjukkan reward merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan terjadinya burnout pada perawat. Kesimpulan : Variabel organisasi, reward dan SDM berhubungan dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Wajo.

Kata Kunci : Faktor Instrinsik; Variabel Organisasi; Reward; SDM; Kepemimpinan

Abstract

Burnout is a syndrome resulted from energy consumption that exceeds the resources, resulting physical, emotional and mental exhaustion. The study aimed to analyze factors related to burnout in nurses in ward in Wajo Regency General Hospital. The research design used was Cross Sectional, and carried out in wajo regency general hospital. Data was collected using a questionnaire with 100 people as samples who were selected by purposive sampling and analyzed using chi Square test. The research result indicates that intrinsic factor (job characteristic and autonomy) has no correlation with burnout in nurses ($\alpha = 0,074$), and leadership (supervision and communication) also has no correlation with burnout in nurses ($\alpha = 0,286$). Whereas organizational variables (workload, incentive and organizational policies) has correlation with burnout in nurses ($\alpha = 0,009$), reward has correlation with burnout in nurses ($\alpha = 0,002$), human resources (the number of staff and staff development) has correlation with burnout in nurses ($\alpha = 0,017$). and there is no relationship between leadership (supervision and communication) with burnout in nurses ($\alpha = 0.286$). The logistic regression result shows that the reward is the most dominant factor associated with the occurrence of burnout in nurses. Conclusion : organizational variable, reward and human resources has correlation with burnout in nurses in ward in Wajo Regency General Hospital.

Keywords : Intrinsic Factor; Organizational Variables; Reward; Human Resources; Leadership

PENDAHULUAN

Burnout merupakan kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi yang melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental (Schaufeli & Greenglass, 2001). Perawat sering dihadapkan pada kondisi upaya menyelamatkan pasien, mengerjakan tugas rutinitas, ruang kerja yang sumpek, jumlah pasien yang banyak, dan harus bertindak cepat dalam menangani kebutuhan pasien. Banyaknya jumlah pasien yang dirawat dan semakin beragamnya penyakit merupakan stresor kerja bagi perawat. Stresor kerja yang tidak dapat diadaptasi dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi inilah yang disebut dengan *burnout* (Tawale *et al.*, 2011).

Kecenderungan *burnout* yang dialami perawat dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta dapat menyebabkan efektifitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja menjadi renggang dan timbul perasaan negatif terhadap pasien, pekerjaan, dan tempat kerja perawat. Dengan demikian, gejala yang menunjukkan adanya kecenderungan *burnout* yang dialami oleh perawat perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dari pihak terkait, dalam hal ini manajemen rumah sakit (Tawale *et al.*, 2011).

Perawat yang mengalami *burnout* akan cenderung bersikap sinis terhadap orang lain dan pasien, merasa lelah sepanjang waktu, merasa tidak mampu melakukan pekerjaan dengan benar dan mulai enggan bekerja. Pada kondisi yang sudah parah akan muncul keinginan untuk beralih ke profesi lain. Padahal profesi perawat yang dinamis dan menuntut keterlibatan kerja yang mendalam. Jika perawat mengalami *burnout*, tentu saja akan menghambat yang kinerja perawat dan menjadi tidak selaras dengan visi dan misi rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasebikan & Oyetunde (2012), di Rumah Sakit Umum Nigeria menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada perawat sangat tinggi yaitu 39,1% yang mengalami kelelahan emosional, 29,2% mengalami depersonalisasi dan 40% mengalami rendahnya penghargaan terhadap diri. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raftopouloset *al* (2012), pada perawat di Cyprus menunjukkan bahwa lingkungan klinik di Cyprus tampak sebagai lingkungan yang dapat menimbulkan stress bagi perawat. Perawat yang bekerja di dua tempat yaitu rumah sakit swasta dan pemerintah memperlihatkan *burnout* rendah sampai *burnout* berat, yang muncul dalam bentuk kelelahan emosional dan depersonalisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wajo merupakan salah satu rumah sakit pemerintah di Kabupaten Wajo yang diharapkan mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan berdasarkan visi rumah sakit tersebut yaitu "*Menjadikan Rumah Sakit yang Terunggul di Sulawesi Selatan Tahun 2025*". Dalam usaha mewujudkan harapan masyarakat tersebut, rumah sakit menghadapi kendala dibidang sumber daya manusia karena munculnya gejala *burnout* perawat di rumah sakit tersebut.

Data hasil residensi Muliana (2013), menunjukkan bahwa perawat merasa jenuh dan kurang termotivasi melaksanakan tugas karena 61,5% perawat tidak diberikan kesempatan secara bergilir oleh pihak rumah sakit untuk mengikuti pendidikan/pelatihan, 56,4% perawat mengatakan tidak puas dengan insentif yang diterima. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan 62,5% mengatakan tidak pernah memberikan *reward* kepada staf kecuali dalam bentuk pujian, hal ini sejalan dengan pernyataan dari kepala seksi keperawatan bahwa saat ini belum ada cara yang mengatur tentang pemberian *reward* kepada perawat.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat mengatakan bahwa masalah-masalah

yang sering terjadi adalah mereka bertindak tanpa berpikir, terlalu tegang karena diwajibkan mengikuti apel pagi dan siang serta mengisi absen tiap jam sehingga sulit berkonsentrasi terhadap pekerjaan, menganggap kondisi pasien sudah biasa, tidak peduli dengan kebutuhan pasien, bersikap kasar terhadap orang lain, melemparkan tugas dan tanggung jawab kepada orang lain, kurang peduli dengan perkembangan pasien, sering terlambat dan bolos kerja, malas bekerja, tidak ada penghargaan kepada perawat yang berprestasi dan sebaliknya tidak ada teguran bagi perawat yang melakukan kesalahan akibatnya perawat kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Munculnya kejadian *burnout* merupakan indikasi adanya masalah yang mendasar di rumah sakit tersebut, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk mengeksplorasi faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* perawat sehingga pihak rumah sakit dapat menekannya sampai ke tingkat wajar. Sehingga tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat di RSUD Kabupaten Wajo.

METODE

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Wajo. Desain penelitian yang digunakan adalah *Cross sectional* yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat di RSUD Kabupaten Wajo.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Wajo yang berjumlah sebanyak 133 orang. Sampel sebanyak 100 orang yang dipilih secara *purposive sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner burnout mengacu pada *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Leither, 2012), yang telah

dimodifikasi dan kuesioner faktor yang berhubungan dengan *burnout* disusun dan dikembangkan sendiri oleh peneliti yang mengacu pada teori Whitehead *et al* (2010), yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reabilitas.

Analisis Data

Data dianalisis berdasarkan skala ukur dan tujuan penelitian dengan menggunakan perangkat lunak program komputerisasi. Data dianalisis secara univariat untuk melihat distribusi frekuensi dari karakteristik responden dan setiap variabel. Untuk analisis bivariat digunakan uji *chi square* untuk melihat adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Untuk multivariat digunakan uji *logistic regression* untuk melihat variabel yang paling dominan berhubungan dengan *burnout* pada perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Bivariat

Tabel 1. Hubungan faktor Instrinsik dengan Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Wajo Tahun 2014

Faktor Instrinsik	Tingkat Burnout						P
	Sedang		Rendah		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Tidak Puas	3	3.0	0	0.0	3	3.0	0.11
Puas	4	46.0	5	51.0	9	97.0	
Total	4	49.0	5	51.0	10	100.0	

Tabel 2. Hubungan Variabel Organisasi dengan Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Wajo Tahun 2014

	Tingkat Burnout	P
--	-----------------	---

Variabel Organisasi	Tingkat Burnout						P
	Sedang		Rendah		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Tidak Puas	42	42.0	32	32.0	74	74.0	0.012
Puas	79	7.0	19	19.0	26	26.0	
Total	49	49.0	51	51.0	100	100.0	

Tabel 3. Hubungan Reward dengan Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Wajo Tahun 2014

Reward	Tingkat Burnout						P
	Sedang		Rendah		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Tidak Puas	41	41.0	28	28.0	69	69.0	0.002
Puas	83	8.0	23	23.0	31	31.0	
Total	49	49.0	51	51.0	100	100.0	

Tabel 4. Hubungan Sumber Daya Manusia dengan Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Wajo Tahun 2014

SDM	Tingkat Burnout						P
	Sedang		Rendah		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Tidak Puas	30	30.0	19	19.0	49	49.0	0.027
Puas	19	19.0	32	32.0	51	51.0	
Total	49	49.0	51	51.0	100	100.0	

Tabel 5. Hubungan Kepemimpinan dengan Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Wajo Tahun 2014

Kepemimpinan	Tingkat Burnout						P
	Sedang		Rendah		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Tidak Puas	13	13.0	9	9.0	22	22.0	0.339
Puas	36	36.0	42	42.0	78	78.0	
Total	49	49.0	51	51.0	100	100.0	

Analisis Multivariat

Tabel 6. Uji Regresi Logistic

Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Perawat, Said dan Sjattar

N O.	Variabel Independen	B	Wal d	d f	Sig.	Exp(B)
1.	Variabel organisasi	0.777	2.025	1	0.155	2.174
2.	Reward	1.000	3.629	1	0.057	2.718
3.	Sumber Daya Manusia	0.552	1.502	1	0.220	1.737

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara faktor instrinsik dengan *burnout* pada perawat. Hal ini disebabkan karena perawat menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat, di samping itu perawat merasa memiliki perasaan kompeten yang sama dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini menggambarkan bahwa yang puas dengan faktor instrinsik jauh lebih besar daripada yang tidak puas tetapi mengalami *burnout* sedang, artinya bahwa faktor instrinsik tidak dapat mempengaruhi tingkat kejadian *burnout* pada perawat. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumbanraja & Nizma (2010), yang mengatakan bahwa pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel organisasi dengan tingkat *burnout*. Hal ini disebabkan karena perawat merasa tugasnya bukan hanya untuk merawat pasien tetapi juga untuk mengurus administrasi, kebersihan ruangan dan kadang-kadang mengurus pembagian makanan untuk pasien. Perawat juga merasa tidak puas karena jumlah insentif yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, disamping itu tidak ada standar dalam pembagian insentif, serta perawat merasa tidak puas karena aturan kerja yang terlalu ketat. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Hariyono

dkk (2009), yang mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana dkk (2011), yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anik (2013), yang mengatakan bahwa perawat yang kurang puas dengan kebijakan organisasi dan administrasi akan memiliki *turnover intentions* sebesar 7 kali lebih tinggi dibanding dengan perawat yang puas terhadap kebijakan organisasi dan administrasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara reward dengan tingkat *burnout* pada perawat. Hal ini disebabkan karena di rumah sakit belum dijalankan sistem reward dengan baik dan kriteria pemberian reward juga belum ada. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Dewi (2009), yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara sistem reward dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianto & Santoso (2013), yang mengatakan bahwa ada hubungan antara pemberian reward ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu perawat.

Penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara sistem SDM dengan tingkat *burnout* pada perawat. Hal ini disebabkan karena perawat merasa kurang puas dengan pengaturan jadwal dinas dan pihak rumah sakit jarang memberikan informasi tentang seminar, pelatihan dan beasiswa. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurnia dkk (2011), yang mengatakan bahwa dengan perubahan jumlah tenaga, perawat dapat lebih mengatur pemberian asuhan keperawatan setiap perawat yang dinas setiap shiftnya dan perawat juga dapat memberikan waktu dan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan tingkat *burnout* pada perawat. Hal ini dikarenakan perawat mempersepsikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan sudah baik dan kepala ruangan selalu memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk yang jelas kepada perawat. Perawat juga merasa senang dengan perlakuan kepala ruangan dan kepala ruangan dapat menciptakan komunikasi yang baik dengan bawahan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian NIOSH (2008), yang menyebutkan bahwa tidak adanya atau kurangnya kontrol dalam tugas (supervisi) dari atasan (khususnya pengawasan dari supervisor, kepala ruangan atau pengawasan dari manajemen keperawatan yang lebih tinggi) dapat menjadi salah satu penyebab dan memicu terjadinya *burnout* bagi perawat. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2013), yang mengatakan bahwa ada hubungan positif antara supervisi klinis kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Berdasarkan hasil analisis *regresi logistik* penelitian ini menyimpulkan bahwa yang paling dominan berhubungan dengan tingkat *burnout* pada perawat adalah variabel reward dengan OR 2.718 artinya perawat yang tidak puas dengan reward berpeluang 2,718 kali mengalami *burnout* dibandingkan dengan perawat yang puas dengan reward. Hal ini menunjukkan bahwa dengan reward, perawat akan senantiasa termotivasi dan percaya diri untuk mencari prestasi serta mengembangkan dirinya agar bisa menampilkan pekerjaan sebaik-baiknya. Perawat yang merasa bahwa kontribusinya diperhatikan akan merasakan kepuasan dan perawat yang mengalami kepuasan akan bertahan ditempatnya oleh karena itu kontribusi perawat terhadap pelaksanaan dan pengembangan organisasi pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan terhadap organisasi dan akan sangat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perawat sehingga tidak mudah mengalami *burnout*.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor variabel organisasi, reward dan SDM berhubungan dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Wajo. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen rumah sakit dalam upaya mengidentifikasi lebih awal faktor yang terkait dengan *burnout* perawat sehingga tingkat kejadian *burnout* dapat ditekan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih untuk semua perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Wajo yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik S. (2013). *Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intentions Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar*. Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, FK-Unhas.
- Hariyono W., Suryani D., & Wulandari Y. (2009). *Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. Jurnal Kes Mas Vol. 3 No. 3 : 162-232.
- Kristianto D. & Santoso A. (2013). *Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah di RS Negeri di Semarang*. Jurnal Manajemen Keperawatan Vol. 1 No. 2, November.
- Kurnia E., Damayanti N. A., & Nursalam. (2011). *Formula Perhitungan Tenaga Keperawatan Modifikasi FTE dengan Model Asuhan Keperawatan Profesional Tim*. Jurnal Ners Vol.6 No.1, April : 11-20.
- Lasebikan V.O., & Oyetunde M.O. (2012). *Research Artikel : Burnout among Nurses in*

Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Perawat, Said dan Sjattar

- A Nigerian General Hospital: Prevalence and Associated Factors*. International Scholarly Research Network ISRN Nursing Volume 2012, Article ID 402157, 6 pages. Doi:10.5402/2012/402157.
- Lumbanraja P. & Nizma C. (2010). *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12 No. 2, September : 142 – 155.
- Maslach C. & Leiter M.P. (2012). *The Areas of Worklife an Maslach Burnout Inventory Report*. Mind Garden Inc.
- Muliana.(2013). *Laporan Hasil Residensi Manajemen Keperawatan di RSUD Kabupaten Wajo Sengkang*.Makasasar : PSMIK Unhas.
- NIOSH.(2008). *Exposure to Stress Occupational Hazard in Hospital*.NIOSH.
- Putra K. R., Suharsono T., & Wardhani M.K. (2013).*Hubungan antara Supervisi Klinis Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo*. Jurusan Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran, Universitas Brawijaya, Malang.
- Raftopoulos V., Charalambous A., & Talias M. (2012).*The Factors Associated with the Burnout Syndrome and Fatigue in Cypriot Nurses : A Census Report*. BMC Public Health 12:457. Retrieved from <http://www.biomedcentral.com/147-2458/12/457>.
- Rahayu S. & Dewi E. (2009).*Hubungan antara System Reward dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol.2 No.2, Juni : 51-56.
- Schaufeli W.B & Greenglass E.R. (2001).*Introduction to Special Issue on Burnout and Health*.Psychology and Health. Vol. 16, pp. 501-510.
- Tawale E.N., Budi W., & Nurcholis G. (2011).*Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua*. INSAN. Agustus, Vol.13 No.2, 74-84.
- Wardana N., Ernawaty J., & Lestari W. (2011).*Hubungan Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Pekanbaru*. Jurnal Ners Indonesia Vol.1, No.2 Maret.
- Whitehead D.K., Weiss S.A.,& Tappen R.M. (2010). *Essentials of Nursing Leadership and Management*.Fifth Edition.Pennsylvania State University. F.a Davis Company. Retrieved from : <http://www.fadavis.com>