

**BAB II**  
**LANDASAN TEORI DAN KERANGKA**  
**PEMIKIRAN**

**2.1. Landasan Teori**

**2.1.1. Sumber Daya Manusia**

**1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Suatu mekanisme menanggulangi beberapa *problem* pada area lingkup karyawan, buruh, petinggi perusahaan sekaligus tenaga kerja lainnya untuk dapat menyokong kegiatan organisasi atau perusahaan demi untuk menggapai suatu bertujuan yang telah ditetapkan. Pada saat ini sumber daya manusia berubah dan lapangan kerja semakin menuntut yang berdiri sendiri menjadi integritas dengan fungsi lainnya di dalam organisasi dengan kata lain bersifat strategik. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban yang dapat memahami para karyawan bisa lebih dilatih untuk melakukan berbagai hal tugas yang harus dikerjakan dengan baik.

Menurut Dessler (2019: 45) kebijakan yang seharusnya manager untuk mempekerjakan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi manajerial mencakup seperti merekrut, mengawasi, melatih, mengembalikan, penilaian atau mengevaluasi kinerja karyawan dalam organisasi. Sumber daya manusia yaitu kegiatan direncanakan, diorganisasikan, diarahkan, dan dikendalikan atas diadakan karyawan dengan organisasi dimana kinerja dan tingkah laku setiap karyawan

memberi dampak hasil kinerja dan pencapaian atau sasaran target/*planning* menurut Flippo (2018: 26)

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Indah (2021:9):

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan sumber daya manusia paling utama untuk kebutuhan manusia membantu manajer bisnis menemukan orang pada waktu yang tepat, memahami berbagai informasi yang sangat lengkap memperoleh nasihat atau saran/wejangan yang berhubung dengan karyawan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses ini pengorganisasian merupakan suatu struktur organisasi yang kemudian dibagi menjadi beberapa bagian sesuai fungsi yang berbeda-beda dalam struktur organisasi, namun mengarah ke tujuan yang sama

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan diberikan arahan dan membujuk karyawan agar segan melakukan kegiatan pekerjaan yang sudah sesuai dengan memberi arahan kepada karyawan.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian seperti memantau, mengamati, dan menilai tindakan atau kinerja berdasarkan sesuai dengan *result* atau target yang direncanakan. dan penyimpangan dari rencana awal, perlu adanya pengkoreksian dengan berkontribusi petunjuk-petunjuk kepada staff pegawai.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Reza Nurul Ichsan (2021: 7) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya ialah :

#### a. Tujuan Organisasional

Mengenali organisasional dalam memberikan partisipasi untuk keunggulan efektivitas organisasi. Meskipun secara mode formal suatu department sumber daya manusia terciptanya membantu para manager, akan tetapi para seluruh manager bertanggung jawab atas tindakan karyawannya

#### b. Tujuan Fungsional

Berusaha menjaga reputasi(nama baik) hubungan antar departement dalam kaitan dengan kebutuhan organisasi. Jika kriteria persetujuan manajemen personalia rendah dari tingkat manajemen, maka sumber daya manusianya kurang efektif

#### c. Tujuan Sosial

Hal ini di dorong oleh etika dan menanggapi kebutuhan dan kendala masyarakat melalui tindakan yang meminimalkan dampak terhadap organisasi

#### d. Tujuan Personal

Personal tujuannya untuk membantu para karyawan mencapai tujuan kecil yang dapat memaksimalkan kontribusi individu,. Tujuan personal karyawan harus dinilai apakah karyawan tersebut tetap, pension atau termotivasi.

#### 4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018: 15) diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Peran administrasi sumber daya manusia

Diarahkan kepada proses dan penyimpanan data, yang mencakup kekeliruan *database* dan arsip para karyawan, proses klaim darurat, prosedur terkait program pemeliharaan kesejahteraan karyawan, pengumpulan banyak dokumen dan lain-lain

##### 2. Peran operasional sumber daya manusia

Karakter ini sifatnya teknis, mencakup (proses pelamaran pekerjaan, proses penyeleksian karyawan, dan mewawancarai ketaatan kepada kebijakan peraturan, peluang bekerja, *training* sekaligus pengembangan, dan sitem kompetensi) aktivitas ini melangsungkan keterlibatan koordinasi dengan para petinggi seperti manager dan supervisor.

##### 3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Keutamaan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan keunggulan yang mempunyai peran, menegaskan kelebihan fundamental dan investasi organisasi yang besar, maka ditujukan pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia

## 5. Dimensi dan Indikator Sumber Daya Manusia

Dimensi sumber daya manusia menurut Nugraha (2016: 10) antara lain sebagai berikut :

### a. Pendidikan

Pendidikan sangat membina dan mengarahkan kepada kepribadian manusia baik rohani ataupun jasmani diproses ini merubah sikap dan tingkah laku sumber daya manusia dalam mematuritasikan melalui proses pengajaran dan *training*. Pada dasarnya orang mempunyai pendidikan yang level tinggi akan memiliki wawasan cukup luas yang paling utama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Tingginya titik kesadaran akan sangat penting produktivitas memajukan para karyawan yang berhubungan melalukan kegiatan produktivitas.

### b. Pengalaman Kerja

Sebagai sesuatu atau keterampilan yang di punyai oleh para karyawan dalam menunaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Pengalaman yang sudah dimiliki cukup

panjang maka seharusnya mereka mempunyai kemampuan yang lebih mencakup luas daripada orang tanpa memiliki pengalaman kerja

#### c. Keterampilan

Keterampilan secara detail didefinisikan sebagai kekuatan dan kekuasaan yang diperoleh melalui upaya terampil, sistematis, dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif melaksanakan kegiatan aktivitas fungsi pekerjaan melibatkan porposional ide-ide yang disalurkan

#### d. Kemampuan Teknologi

Teknologi untuk mempermudah kegiatan dalam kegiatan pekerjaan menyelesaikan permasalahan secara singkat dan cepat memvisualkan teknologi setiap produk, proses, atau organisasi. Sekaligus teknologi juga dapat digunakan untuk memperluas kemampuan kita

Indikator sumber daya manusia menurut Afandi (2019: 10) adalah sebagai berikut :

##### a. Tugas Kerja

Merupakan rincian kegiatan yang harus di kerjakan dan dijalankan oleh karyawan

##### b. Kualitas Kerja

Merupakan hasil akhir dari suatu proses kegiatan kerja, hasil kerja yang terstandar dan sudah sesuai dengan yang diperlukan

c. Kuantitas

Kuantitas hasil dari karyawan yang sudah dikerjakan, ketika targetnya 500 pcs karyawan harus mengerjakan 500 pcs atau lebih

d. Ketetapan waktu

Hasil kerja yang dihasilkan produksi tidak ada yang mengalami keterlambatan pengiriman ataupun *delay*

## 2.1.2. Kecelakaan Kerja

### 1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Menurut Putra (2017: 8) Kecelakaan kerja dideskripsikan suatu kejadian yang berkaitan dengan berbagai aktivitas kerja dan penyakit karena bermunculan disebabkan adanya aktivitas kerja contohnya perjalanan dari rumah ke perusahaan atau arus balik dari perusahaan ke kediaman rumah setelahnya terjadi tragedi kecelakaan kerja, celaka dalam bekerja merupakan suatu yang tidak diinginkan dan tidak direncanakan yang terjadi saat kegiatan kerja di lingkungan perusahaan yang dapat menyebabkan kerugian berupa material, keuangan dan *manpower*. Menurut Harahap, (2021: 15) Berdasarkan

hubungan kerja terjadinya karena tugas pekerjaan atau saat proses kerja di lokasi bekerja

## 2. Teori Kecelakaan Kerja

### a. Teori Heinrich/Domino

Menurut Pratiwi (2021: 19) dari buku *Industrial Safety* kecelakaan kerja ialah insiden tidak terkontrol atau tidak direncanakan yang dikarenakan oleh faktor manusia, keadaan situasi, atau lingkungan yang menciptakan gangguan dalam proses bekerja dengan mengakibatkan cedera, luka-luka sakit, kematian, atau kerusakan properti kerja. Teori domino ini dapat disimpulkan seperti kartu yang disejajarkan tegak jika ada salah satu kartu jatuh, kemudian kartu akan terkena kartu yang lain hingga akan roboh secara bersama-sama. Penjelasan ini mengarahkan dengan efek domino yang sudah kita kenal sebelumnya, jika salah satu bangunan roboh maka kejadian ini membawa dampak peristiwa beruntun yang menyebabkan bangunan lain roboh

### a. *Multiple Factor Theories*

Di dalam jurnal (Winarsunu, 2017: 8) faktor-faktor yang memiliki cakupan ada 4M yaitu *man*, *machine*, *media* dan *management*. Faktor *man* meliputi usia, gender, kemampuan, keterampilan, pelatihan yang diikuti, kekuatan, motivasi, dll.

Faktor media mencakup lingkungan kerja misalnya suhu, kebisingan, getaran, gedung, jalan, ruang kerja dll. Faktor *machine* meliputi size mesin, bobot, bentuk, sumber energi, cara bekerja, tipe gerakan dan bahan-bahan mesin itu sendiri. Selanjutnya faktor *management* ialah konteks dimana ketiga faktor berada dan dijalankan meliputi gaya manajemen, struktur organisasi, komunikasi, kebijakan dan prosedur-prosedur yang ditugaskan dan dijalankan di organisasi

Dari kedua konsep teori di atas dapat disimpulkan bahwa penyebab kecelakaan kerja ialah faktor manusia dan lingkungan. Akan tetapi, kedua teori menerangkan bahwa faktor mendominasi kecelakaan kerja adalah faktor tidak aman dari manusia (*unsafe action*). Faktor-faktor lainnya seperti faktor partisan atau penyebab tidak aman mencakup tidak seimbangny fisik (tidak sesuai kekuatan dan jangkauan, posisi ergonomi yang tidak benar, kepekaan tubuh dan pancaindra, cacat fisik dan cacat non-permanen) kurang pendidikan atau kurang pengalaman pelatihan, pemakaian APD abnormal, *human error*, pengamanan sesuai SOP.

### 3. Faktor-faktor Kecelakaan Kerja

Menurut Khalid et al (2020: 437) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kecelakaan kerja penyebab nya antara lain:

#### 1. Umur

Menurut Husaini dkk (2017) golongan umur yang tergolong tinggi menyebabkan kecelakaan saat bekerja daripada golongan yang umurnya muda. Hal ini disebabkan karyawan yang tergolong usia berumur mengalami kualitas fisik seperti mudah capek atau daya ingat yang sudah melemah. Namun yang berusia muda akan semangat dalam menjalani suatu pekerjaan

#### 2. Pendidikan

Menurut Setiarsih dkk (2021) rendah tingkat pendidikan berdampak permasalahan dalam menciptakan lapangan kerja baru, kesulitan dalam membuat inovasi terbaru yang menyebabkan perubahan sulit tercapai sesuai apa yang diinginkan

#### 3. Masa Kerja

Menurut Husaini dkk (2017) Bertambahnya jam kerja operasional kerja pada seorang pekerja, namun juga keterampilan dan kemampuan. Apabila pekerja masa kerja < 5 tahun akan mengalami kecelakaan kerja

#### 4. Pengetahuan

Menurut Pisceliya dan Mindayani (2018: 20) terkait dengan pengetahuan tempat kerja dan dampak kecelakaan. Tingkah laku manusia selalu di dampakkan oleh tingkat pengetahuan. Para pekerja yang belum membekali pengetahuan K3 yang dapat menciptakan kecelakaan pada saat jam bekerja. Seharusnya para pekerja mempunyai pengetahuan K3 yang baik sehingga akan sadar bahaya di tempat kerja yang dapat membahayakan keselamatan diri.

#### 5. Sikap Kerja

Menurut Bahar dkk (2022) sikap merupakan salah satu suatu reaksi bersifat tertutup seseorang mengenai tindakan. Sikap seseorang tertuju suatu objek ialah prasangka atau ketidakberpihakan tertuju pada objek tersebut. Kesadaran tentang K3 sangat rendah menimbulkan para pekerja gampang terkena penyakit akibat kecelakaan kerja

## 6. Penggunaan APD

Menurut Husaini dkk (2017) dalam penelitiannya menemukan terdapat memakai APD dan kecelakaan kerja. pekerja yang tidak memakai APD sesuai perintah akan mengalami risiko 1.500 kali lebih besar mengalami kecelakaan kerja. Menurut Ahmad (2021) Pentingnya penggunaan APD mengarah kepada pentingnya kesehatan dan keselamatan, hubungan antara bahaya pekerjaan dan pentingnya pekerja untuk melindungi diri dari cedera, selain itu APD harus digunakan dengan benar. Buruknya sikap pekerja terkait dengan penggunaan APD yang tidak sesuai.

## 7. Lingkungan Fisik

Menurut Narianggono (2020) Kecelakaan kerja merupakan masalah yang serius dan seringkali terjadi kepada karyawan dan juga kepada petinggi perusahaan. Kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor dari pekerja itu sendiri dan lingkungan kerja. lingkungan kerja serta upaya keselamatan dan kesehatan kerja antara lain memberikan manfaat dalam mengurangi hari absensi, meningkatkan efisiensi dan kualitas karyawan,

mengurangi biaya penanganan kasus kesehatan dan asuransi, serta mengurangi kerugian aset perusahaan.

#### 4. Dimensi Kecelakaan Kerja

Menurut Dessler (2017: 12) ada 3 (tiga) yang menjadi penyebab kecelakaan kerja yaitu:

##### a. Kejadian kebetulan

Merupakan kejadian yang tidak terkendali atau di luar kendali contohnya seperti berjalan di atas lantai yang sedang di bersihkan sesaat itu pekerja jatuh tergelincir mengakibatkan seseorang jatuh

##### b. Kondisi lingkungan tidak aman

Kondisi lingkungan yang tidak aman, seperti peralatan yang tidak terawatt dengan benar, peralatan yang rusak, penanganan mesin dan peralatan yang tidak tepat, penyimpanan yang tidak aman seperti beban berlebih, penggunaan kecerahan yang salah, penerangan yang tidak memadai.

Iklm keselamatan kerja contohnya jadwal kerja seorang karyawan memengaruhi tingkat kecelakaan. Pada saat pergantian *shift* dan selanjutnya, kesempatan kecelakaan

meningkat hal ini dikarenakan kelelahan bekerja yang lebih sering terjadi pada *shift* malam

c. Tindakan manusia tidak aman

Tindakan yang dianggap merugikan dapat menghalangi upaya penghapusan praktik merugikan Menurut Dessler (2017: 19) mengkaitkan perilaku khusus pekerja yang menyebabkan kecelakaan perilaku buruk individu pekerja yang dapat membahayakan adalah pekerjaan di luar wewenang, peralatan dan pengawasan terhadap situasi berbahaya yang mungkin terjadi, tidak adanya peringatan dari operator K3, tidak digunakan APD, seseorang keselamatan melakukan tugas terlalu cepat atau terlalu lamban mungkin berbahaya karena standar tidak terpenuhi, keselamatan tidak terpenuhi atau peralatan yang digunakan tidak memadai.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan

### Tabel 2.1

#### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan alat analisis	Hasil Peneliti
1.	Nisatin Asilah, MG Catur Yuantari. 2020, Analisis Faktor Ke Kejadian kecelakaan pada pekerja Industri Tahu	<p><b>Usia :</b></p> <p>a. Usia muda b. Usia Tua</p> <p><b>Masa Kerja:</b> pengaruh positif terhadap karyawan</p> <p><b>Lama Kerja:</b> a. kebosanan kerja b. motivasi c. kelelahan</p> <p><b>Unsafe action:</b> a. sikap b. pengawasan</p> <p><b>Unsafe Condition:</b> a. kondisi fisik b. lingkungan kerja</p>	Metode Kuantitatif Alat analisis regresi berganda	Menunjukkan faktor usia berpengaruh dan cenderung mengalami kecelakaan kerja, faktor masa kerja terjadinya kecelakaan kerja berbagai penelitian dengan tinggi pengalaman dan keterampilan dengan penurunan kecelakaan kerja. Faktor lama kerja dilihat dari kelelahan karyawan, lama waktu bekerja ditambah

				<p>lemburan akan terjadinya kecelekaan. Faktor <i>unsafe action</i> tinggi menyebabkan kecelakaan kerja, Faktor <i>unsafe condition</i> mempengaruhi kecelakaan kerja seperti gerakan ergonomi</p>
2.	<p>Muhammad Iqbal dan Ade Kamaludin, 2021, Analisis Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Pertambangan</p>	<p><b>Tingkat Pendidikan:</b>  a. Formal  b. Non-formal  <b>Umur :</b>  a. usia muda  b. usia tua  <b>Lama bekerja:</b>  a. kebosanan kerja  b. motivasi  <b>Pengetahuan K3 :</b>  a. Tujuan</p>	<p>Metode Kuantitatif Alat analisis linier berganda</p>	<p>Menunjukkan faktor tingkat pendidikan sangat berpengaruh karna modal fundamental untuk mencapai keterampilan semakin tinggi terampilan akan rendah kecelakaan kerja. Faktor</p>

		b. identifikasi faktor Perilaku Penggunaan APD: a. pengetahuan b. motivasi		umur juga mempengaruhi terhadap kecelakaan kerja. Faktor lama kerja semakin memiliki banyak pengalaman akan cenderung sedikit kecelakaan kerja, faktor pengetahuan K3 berpengaruh kecelakaan kerja, faktor penggunaan apd sangat berpengaruh kecelakaan kerja jika tidak tahu akan kecelakaan kerja
3.	Rolan Kristiawan dan	<b><i>Unsafe Condition:</i></b>	Metode	Menunjukkan <i>unsafe act</i>

	Rijal Abdullah, Analisis Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Area Penambangan Batu Kapur Unit Alat Berat PT Semen Padang	a. perlakuan yang tidak menyenangkan dari atasan b. kebisingan di tempat kerja c. kurang pendidikan <b>Unsafe Act:</b> a. kelelahan kerja b. pengawasan c. rekan kerja	kuantitatif Alat analisis linier berganda	berpengaruh karna rendahnya kesadaran tindakan manusia, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan <i>Unsafe condition</i> memiliki 20% berpengaruh terhadap lingkungan kerja
4.	Saloni Waruwu dan Ferida Yuamita, 2016, Analisis Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan	<b>Kesehatan Kerja:</b> a. tempat kerja yang jauh dari zat-zat berbahaya b. memiliki peralatan kerja yang tercukupi c. kesehatan jiwa karyawan yang baik	Metode kuantitatif Alat analisis regresi berganda	Faktor kesehatan kerja mempengaruhi kecelakaan kerja karna bisa oleh tingkat pengalaman kerja  Keselamatan kerja (K3)

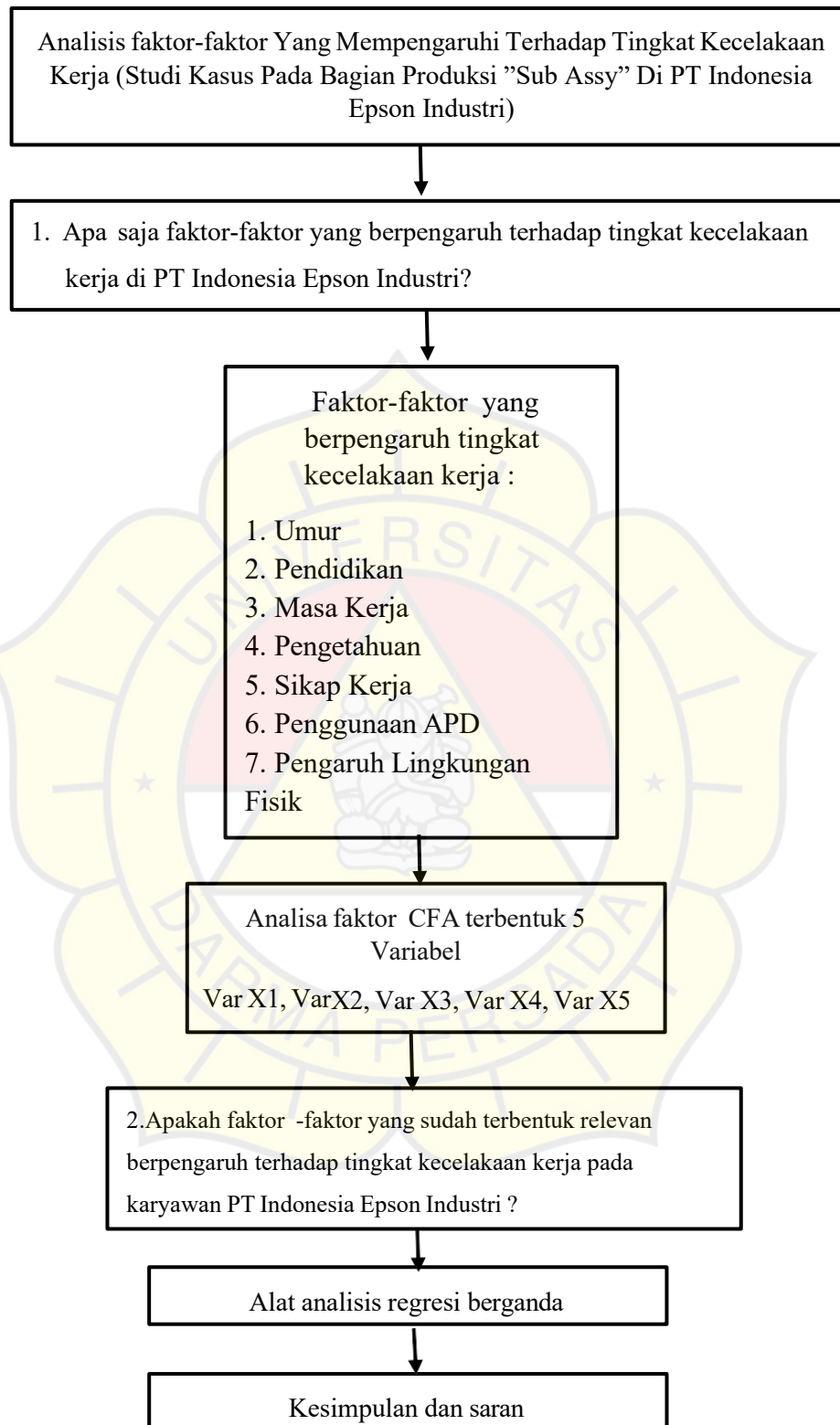
	Kerja Pada Proyek Pembangunan Apartement Student Castle	<b>Keselamatan Kerja (K3):</b> a. lingkungan kerja b. suhu udara c. penerangan d. pemakaian peralatan kerja		sangat mempengaruhi kecelakaan kerja karna merupakan adanya tingkat kesadaran juga oleh semua pihak pekerja
5.	Herdianti dan Hamdani, 2018, Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja PT XY Tahun 2016	<b>Faktor Manusia:</b> a. perilaku b. kondisi fisik c. kondisi kesehatan <b>Faktor Pekerjaan</b> a. fisik b. psikologis c. sosial budaya	Metode kuantitatif Alat analisis regresi berganda	Menunjukkan faktor manusia berpengaruh 85% sebab dari keelakaan kecil bersumber dari faktor manusia. Faktor pekerjaan tidak terlalu berpengaruh sebab di PT XY sudah memiliki standar pekerjaannya
6.	Agus	<b>Faktor Personal:</b> a. Manusia b. Para pekerja	Metode kuantitatif	Menunjukkan faktor personal

	Komarudin, dkk, 2022, Analisa Hubungan Faktor Personal dan Manajemen K3 Terhadap Tindakan Tidak Aman dan Kecelakaan Kerja Pada Proyek Konstruksi Indonesia Satu Tower	<p><b>Faktor Lingkungan:</b></p> <p>a. Pewarnaan</p> <p>b. Udara</p> <p>c. Suara Bising</p>	Alat analisis linier berganda	berpengaruh pada signifikan terhadap tindakan kecelakaan kerja K3 Faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kecelakaan kerja melalui tindakan tidak aman
7.	Jaiyen Pagau dan Pahrizah Puji Anugrah, 2021, Analisis Human Error Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT Industri Kapal Indonesia Dengan Menggunakan	<p><b>Faktor Manusia</b></p> <p>a. <i>Human error</i></p> <p>b. Kelelahan</p> <p>c. Beban berlebih</p> <p><b>Pelatihan Kerja</b></p> <p>a. materi</p> <p>b. sarana pelatihan</p> <p>c. metode pelatihan</p>	Metode kuantitatif Alat analisis linier berganda	Menunjukkan bahwa penggunaan apd sangat berpengaruh signifikan diperoleh 55% menggunakan apd yang baik dan benar. Faktor pelatihan kerja berpengaruh

	Pendekatan <i>Cross</i> <i>Sectional</i> <i>Method</i>	d. instruktur pelatihan  <b>Penggunaan</b> <b>APD</b> a. pengetahuan b. pelatihan c. perilaku penggunaan	signifikan 70% mengikuti <i>training</i> Faktor manusia juga berpengaruh signifikan terhadap pekerja
--	---	--	---

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017: 60) kerangka berfikir suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting.

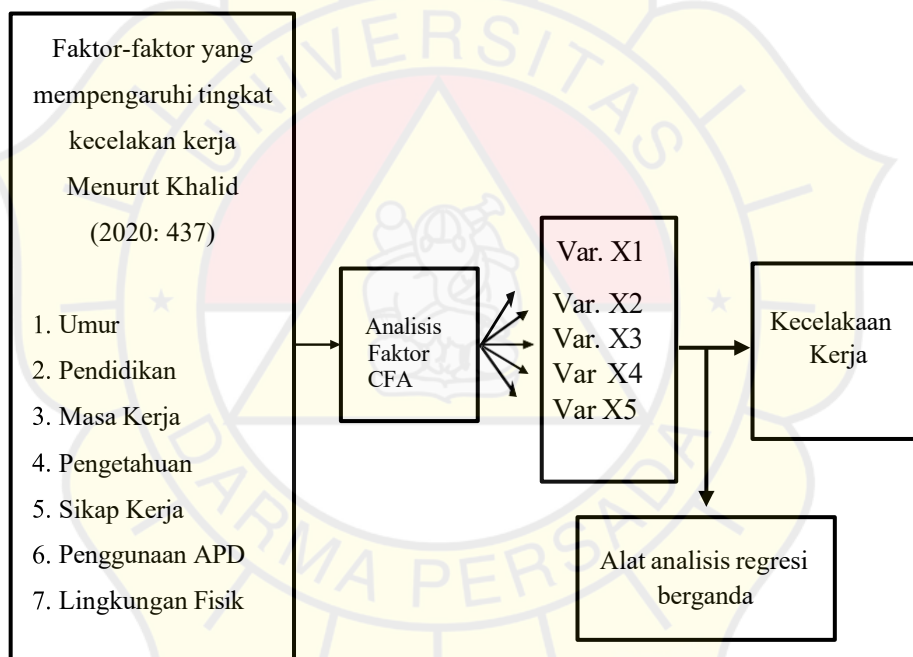


**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data dibuat oleh Penulis 2024

#### 1.4. Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 72) mendeskripsikan model penelitian adalah suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta menggambarkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang harus dijawab oleh penelitian atau teori yang digunakan untuk membuatnya. Untuk menerangkan paradigma tersebut dapat di lihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Di atas menunjukkan gambar mengenai hubungan variabel independen yang menimbulkan terbentuk beberapa faktor yang disusun setelah adanya variabel dependen. Variabel independen ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecelakaan kerja seperti umur, pendidikan, masa kerja,

pengetahuan, sikap kerja, penggunaan APD, dan lingkungan fisik. Variabel dependen yaitu variabel yang terikat dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependennya pada penelitian ini adalah tingkat kecelakaan kerja.

### 1.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2019: 99) merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data

Berikut ini bagian hipotesis penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang berpengaruh kecelakaan kerja karyawan PT Indonesia Epson Industri adalah umur, pendidikan, masa kerja, pengetahuan, sikap kerja, penggunaan APD, dan lingkungan fisik
2. Apakah faktor umur (X1), Pendidikan (X2), Pengetahuan (X3), Masa Kerja (X4), dan Sikap Kerja (X5), berpengaruh terhadap tingkat kecelakaan kerja (Y) ?

Ho : Diduga tidak berpengaruh yang relevan antara faktor Umur (X1), Pendidikan (X2), Pengetahuan (X3), Masa Kerja (X4) dan Sikap Kerja (X5) terhadap tingkat kecelakaan kerja (Y)

Ha : Diduga terpengaruh yang relevan antara faktor umur (X1), Pendidikan (X2), Pengetahuan (X3), Masa Kerja (X4) dan Sikap Kerja (X5) terhadap tingkat kecelakaan kerja (Y)