

DARI BERTAHAN MENUJU BERTUMBUH:PERAN HUMAN CAPITAL PEGADAIAN DALAM TRANSFORMASI NASABAH GADAI MENJADI INVESTOR EMAS

Sri Astuti Nasir^{1*}, Indri Iswardhani², Nulthazam Sarah³, Nur Fadilah Ayu Sandira⁴, Josafat Gracia Ginting⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: sri.astuti.nasir@unm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki peran strategis sumber daya manusia (human capital) Pegadaian dalam mentransformasi nasabah dari pola pikir bertahan yang memandang emas semata sebagai alat gadai dalam situasi darurat menuju pola pikir bertumbuh, dimana emas dipersepsikan sebagai instrumen investasi jangka panjang. Melalui pendekatan kualitatif dengan desain eksploratif melalui wawancara mendalam terhadap sepuluh nasabah yang telah bertransisi dari pengguna layanan gadai menjadi investor emas, studi ini mengungkap bahwa transformasi tersebut dimediasi oleh karyawan Pegadaian yang berfungsi sebagai agen perubahan finansial. Temuan penelitian mengidentifikasi tiga mekanisme kunci: pertama, karyawan membangun kepercayaan (trust) dengan memanfaatkan hubungan yang telah terbina dari transaksi gadai sebelumnya; kedua, mereka memberikan edukasi kontekstual yang menjembatani pengetahuan tradisional tentang emas dengan konsep investasi modern; ketiga, mereka memberikan pendampingan dalam proses investasi emas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi lembaga keuangan sangat bergantung pada kapasitas human capital-nya dalam berperan sebagai penerjemah budaya keuangan, yang tidak hanya meningkatkan literasi tetapi juga mengubah perilaku ekonomi nasabah dari konsumsi jangka pendek menuju akumulasi kekayaan jangka panjang. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi karyawan berperan penting sebagai pendorong literasi dan inklusi keuangan nasabah.

Kata Kunci: human capital, transformasi finansial, bertahan ke bertumbuh, nasabah gadai, investor emas, Pegadaian.

Kata kunci: human capital, transformasi finansial, nasabah gadai, investor emas, pegadaian

PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam industri jasa keuangan telah mengubah cara masyarakat mengakses, memahami, dan memanfaatkan produk keuangan. Namun, keberhasilan transformasi tersebut tidak semata-mata ditentukan oleh ketersediaan teknologi, melainkan oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam menjembatani perubahan perilaku nasabah. Laporan *Global Findex Database 2021* menunjukkan bahwa meskipun inklusi keuangan meningkat secara signifikan, masih terdapat kesenjangan dalam pemanfaatan produk keuangan formal untuk tujuan investasi jangka panjang, khususnya pada kelompok masyarakat berpendapatan menengah ke bawah (Demirgüç-Kunt et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa

akses belum tentu berbanding lurus dengan perubahan perilaku finansial (Lusardi & Mitchell, 2014; Ylhäinen, 2017).

Dalam konteks Indonesia, Pegadaian merupakan lembaga keuangan yang secara historis menyediakan layanan likuiditas melalui mekanisme gadai emas. Selama puluhan tahun, emas lebih banyak dipersepsikan sebagai instrumen *survival finance*, yaitu aset yang dicairkan ketika rumah tangga menghadapi tekanan ekonomi jangka pendek. Orientasi ini mencerminkan pola pengelolaan keuangan defensif yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan segera. Padahal, secara empiris emas memiliki karakteristik sebagai *safe haven* dan instrumen lindung nilai terhadap ketidakpastian ekonomi (Baur & Lucey, 2010). Dengan demikian, emas juga berpotensi menjadi instrumen akumulasi kekayaan jangka panjang apabila dimanfaatkan dalam kerangka investasi.

Pergeseran persepsi dari emas sebagai alat gadai menuju emas sebagai aset investasi menuntut perubahan pola pikir finansial nasabah dari orientasi bertahan hidup (*survival mindset*) menuju orientasi pertumbuhan (*growth mindset*). Transformasi tersebut tidak terjadi secara otomatis melalui inovasi produk atau digitalisasi layanan semata. Perspektif *behavioral economics* menjelaskan bahwa keputusan finansial individu sering kali dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial, sehingga memerlukan dorongan kontekstual (*nudging*) untuk mengarahkan pada pilihan jangka panjang yang lebih rasional (Thaler, 2018).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perubahan perilaku nasabah sangat berkaitan dengan kualitas *human capital* organisasi. Teori *human capital* menegaskan bahwa kompetensi, keterampilan, dan pengalaman karyawan merupakan sumber keunggulan kompetitif yang mampu menciptakan nilai ekonomi berkelanjutan (Becker, 1994). Pada sektor jasa, khususnya jasa keuangan, interaksi langsung antara karyawan dan nasabah menjadi arena utama pembentukan persepsi dan kepercayaan (Grönroos, 2020). Penelitian dalam konteks layanan keuangan juga menunjukkan bahwa kualitas hubungan dan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap adopsi produk serta loyalitas nasabah (Ennew & Sekhon, 2007; Hansen, 2012). Dengan demikian, SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi sebagai agen transformasi perilaku ekonomi.

Lebih lanjut, perspektif kontemporer *strategic human capital* menekankan bahwa dimensi makna, identitas, dan relasi sosial karyawan turut membentuk perilaku dan keputusan ekonomi, sehingga *human capital* tidak semata dipahami sebagai aset ekonomi, melainkan

sebagai entitas manusiawi yang memiliki agen dalam menciptakan nilai organisasi (Wright, 2021).

Penelitian (Nasir et al., 2025) mengenai peran penaksir dalam industri gadai menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan integritas profesional karyawan sangat menentukan akurasi penilaian aset, pengelolaan risiko, dan kredibilitas institusi. Tantangan seperti fluktuasi harga emas, risiko manipulasi, dan ketidakpastian ekonomi menuntut peningkatan kapasitas SDM serta pemanfaatan teknologi dalam proses evaluasi. Kredibilitas yang terbangun melalui profesionalisme tersebut menjadi fondasi kepercayaan nasabah. Kepercayaan inilah yang kemudian dapat ditransformasikan dari konteks transaksi gadai menuju penerimaan produk investasi emas. Sejalan dengan literatur transformasi digital, keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi oleh kemampuan manusia dalam mengelola perubahan dan membimbing pengguna dalam proses adaptasi (Vial, 2019). Dalam konteks perubahan model bisnis modern, kepemimpinan dan kualitas *human capital* menjadi determinan utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian dan krisis (Nyberg et al., 2025).

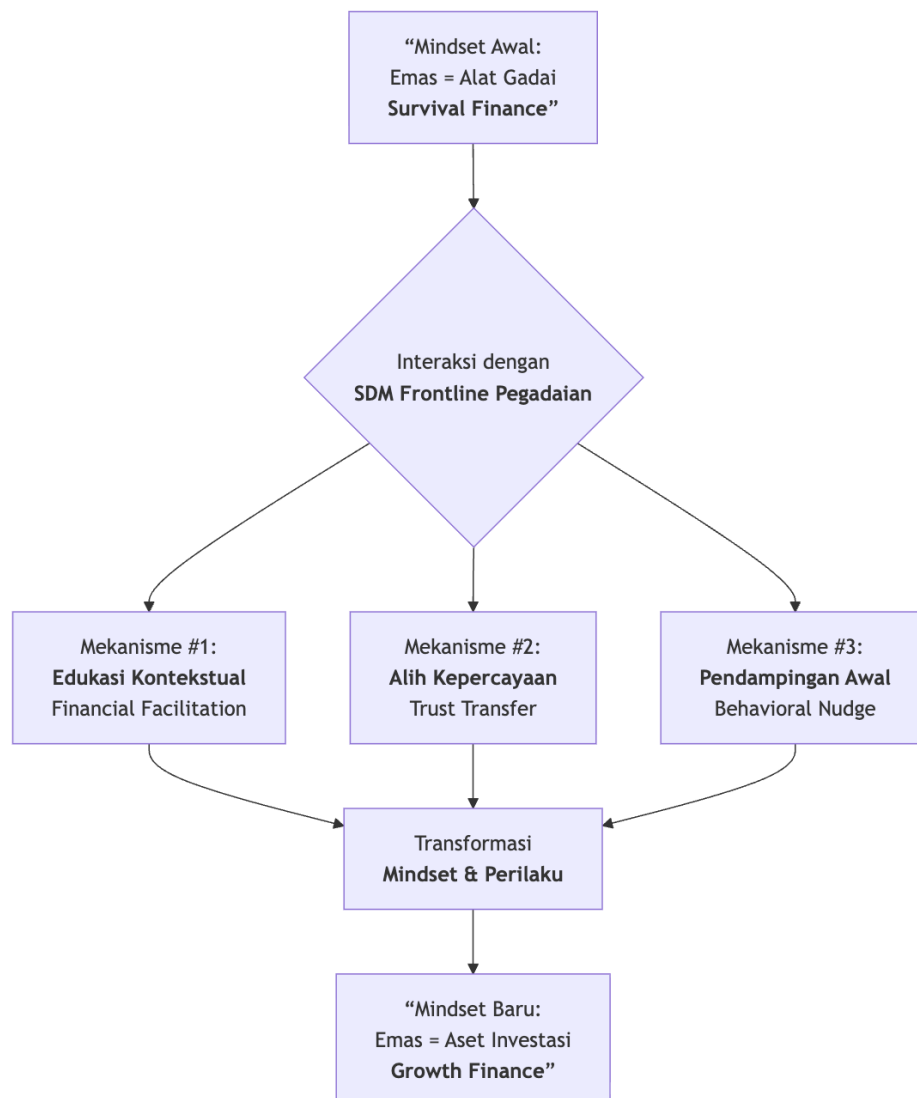
Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, proses transformasi nasabah dimulai dari mindset awal yang memandang emas sebagai instrumen likuiditas darurat (*survival finance*). *Human capital* Pegadaian berperan sebagai mediator perubahan melalui tiga mekanisme utama. Pertama, edukasi kontekstual yaitu kemampuan karyawan menjelaskan konsep investasi emas dengan bahasa yang relevan terhadap pengalaman gadai sebelumnya. Kedua, alih kepercayaan (*trust transfer*) yakni konversi relasi kepercayaan yang telah terbentuk dalam transaksi gadai menjadi kepercayaan terhadap produk investasi. Ketiga, pendampingan awal melalui pendekatan *behavioral nudge*, yaitu dorongan dan bimbingan dalam penggunaan platform digital investasi emas sehingga mengurangi resistensi terhadap perubahan.

Ketiga mekanisme tersebut mengarah pada perubahan pola pikir dan perilaku nasabah, di mana emas tidak lagi dipandang semata sebagai alat pemenuhan kebutuhan darurat, tetapi sebagai instrumen akumulasi kekayaan jangka panjang. Dengan demikian, *human capital* berfungsi sebagai agen transformasi finansial yang menjembatani fungsi Pegadaian dengan paradigma investasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas inklusi keuangan, perilaku investasi, dan transformasi digital, masih terbatas studi yang secara spesifik menelaah bagaimana *human capital* lembaga gadai memediasi transformasi nasabah dari pengguna layanan likuiditas

darurat menjadi investor emas. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menempatkan SDM sebagai variabel sentral dalam proses perubahan mindset dan perilaku ekonomi.

Dengan demikian, studi ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia strategis dan inklusi keuangan digital dengan menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi lembaga keuangan tidak hanya bergantung pada inovasi teknologi, tetapi terutama pada kapasitas sosial karyawan dalam membangun kepercayaan, memberikan edukasi kontekstual, dan memfasilitasi perubahan perilaku finansial dari bertahan (*survival*) menuju bertumbuh (*growth*).



Gambar 2. Kerangka Konseptual Transformasi Nasabah dari Peminjam Gadai menjadi Investor Emas melalui Peran Human Capital Pegadaian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus eksploratif untuk memahami secara mendalam proses transformasi pola pikir dan perilaku finansial nasabah Pegadaian dari orientasi bertahan dengan menjadi nasabah gadai menuju bertumbuh menjadi nasabah investasi. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada pengalaman subjektif nasabah serta peran *human capital* dalam memediasi perubahan tersebut melalui interaksi sosial dan edukatif.

Informan penelitian berjumlah sepuluh orang nasabah yang telah mengalami transisi dari pengguna layanan gadai emas menjadi investor emas. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan kriteria: pernah menggunakan layanan gadai minimal dua kali dalam tiga tahun terakhir, saat ini aktif menggunakan produk investasi emas Pegadaian, serta memperoleh edukasi atau pendampingan dari karyawan sebelum memutuskan berinvestasi. Kriteria ini memastikan bahwa informan benar-benar mengalami proses transformasi yang menjadi fokus kajian.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan durasi 45–60 menit per informan. Pedoman wawancara disusun berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang mencakup tiga aspek utama: (1) mindset awal nasabah terhadap emas sebagai instrumen likuiditas darurat, (2) peran *human capital* dalam bentuk edukasi kontekstual, alih kepercayaan (*trust transfer*), dan pendampingan transaksi investasi, serta (3) perubahan persepsi dan perilaku finansial setelah menjadi investor emas. Data pendukung diperoleh melalui observasi proses layanan dan dokumentasi materi promosi produk investasi emas yang digunakan dalam interaksi layanan antara karyawan dan nasabah.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik dengan pendekatan teoritis (*theory-driven thematic analysis*). Proses analisis meliputi tahapan transkripsi wawancara, *open coding* untuk mengidentifikasi makna penting dalam data, pengelompokan kode menjadi tema-tema yang relevan, serta pengorganisasian tema dengan mengacu pada tiga mekanisme dalam model konseptual penelitian. Integrasi antar tema kemudian disusun menjadi narasi transformasi yang menjelaskan pergeseran orientasi finansial nasabah.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi antar informan, *member checking* untuk memastikan kesesuaian interpretasi dengan pengalaman partisipan, serta dokumentasi proses analisis secara sistematis guna menjaga kredibilitas dan konsistensi interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi nasabah Pegadaian dari orientasi *survival finance* menuju *growth finance* berlangsung secara bertahap melalui interaksi interpersonal yang dimediasi oleh human capital. Analisis tematik terhadap delapan informan mengidentifikasi tiga mekanisme utama: edukasi kontekstual, alih kepercayaan (*trust transfer*), dan pendampingan berbasis *behavioral nudge*. Ketiga mekanisme tersebut menjelaskan bagaimana perubahan mindset dan perilaku finansial terjadi secara progresif.

1. Mindset Awal, Emas sebagai Instrumen Survival

Pada tahap awal, seluruh informan memandang emas sebagai aset darurat yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan likuiditas jangka pendek. Emas dibeli atau disimpan dengan asumsi bahwa sewaktu-waktu dapat digadaikan ketika menghadapi kebutuhan mendesak.

Salah satu informan menyatakan:

“Kalau dulu saya beli emas memang niatnya untuk pegangan. Kalau ada kebutuhan mendadak bisa langsung digadaikan, saya tidak tahu apa itu investasi.” (I3)

Informan lain menegaskan:

“Saya ke Pegadaian itu biasanya kalau lagi butuh dana cepat.” (I6)

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa persepsi emas masih masih dipersepsikan sebagai strategi bertahan dalam menghadapi tekanan ekonomi. Meskipun emas secara empiris memiliki fungsi sebagai *safe haven* (Baur & Lucey, 2010), pemahaman nasabah terbatas pada fungsi likuiditasnya. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara potensi ekonomi emas dan orientasi finansial nasabah.

2. Edukasi Kontekstual

Perubahan mulai muncul ketika karyawan Pegadaian memberikan edukasi kontekstual yang mengaitkan pengalaman gadai dengan peluang investasi. Edukasi tidak dilakukan secara formal, melainkan melalui percakapan interpersonal saat transaksi.

Seorang informan menjelaskan:

“Petugasnya bilang, daripada terus digadaikan, kenapa tidak mencoba menabung emas sedikit-demi sedikit. Katanya nanti nilainya bisa naik.” (I2)

Informan lain menyampaikan:

“Waktu dijelaskan tentang investasi emas, caranya sangat jelas. Pegawainya mengaitkan dengan pegalaman saya yang sering menggadai. Jadi saya paham dan tidak takut mencoba” (I5)

Edukasi kontekstual ini berfungsi sebagai proses menjembatani pemahaman tradisional tentang emas dengan konsep investasi modern. Dalam perspektif *human capital theory*, kompetensi komunikasi dan pemahaman produk yang dimiliki karyawan menjadi aset strategis yang menciptakan nilai (Becker, 1994). Selain itu, dalam konteks pemasaran jasa, interaksi personal menjadi ruang utama penciptaan makna dan nilai (Grönroos, 2020). Dengan demikian, *human capital* berperan sebagai penerjemah budaya finansial, mengubah narasi emas dari alat bertahan menjadi alat bertumbuh.

3. Alih Kepercayaan (*Trust Transfer*)

Mekanisme kedua yang dominan adalah alih kepercayaan dari relasi gadai menuju keputusan investasi. Seluruh informan menyatakan bahwa keputusan berinvestasi tidak semata-mata didasarkan pada penjelasan produk, tetapi pada kepercayaan terhadap karyawan.

Sebagaimana diungkapkan oleh informan:

“Saya percaya karena dari dulu kalau gadai selalu dilayani dengan baik oleh penaksirnya. Jadi waktu disarankan investasi, saya tidak ragu.” (I1)

“Kalau bukan dari pegawainya langsung mungkin saya tidak akan coba. Karena sudah kenal lama, jadi yakin.” (I7)

Kepercayaan tersebut dibangun melalui pengalaman positif sebelumnya, termasuk akurasi penilaian emas dan transparansi proses gadai. Temuan ini selaras dengan penelitian (Nasir et al., 2025) yang menegaskan bahwa kompetensi dan profesionalisme penaksir menjadi fondasi kredibilitas institusi gadai. Kredibilitas tersebut kemudian berfungsi sebagai modal sosial dalam memperluas layanan ke investasi emas.

Alih kepercayaan menunjukkan bahwa transformasi finansial tidak hanya bergantung pada inovasi produk, tetapi pada legitimasi interpersonal yang dibangun secara konsisten. Tanpa trust, edukasi dan digitalisasi berpotensi tidak efektif. Temuan ini sejalan dengan studi terkini yang menunjukkan bahwa trust dan persepsi keadilan organisasi berperan sebagai mediator dalam membentuk kepuasan dan perubahan sikap individu terhadap kebijakan atau layanan yang ditawarkan (ElBayaa et al., 2024).

4. Pendampingan (*Behavioral Nudge*)

Mekanisme ketiga adalah pendampingan dalam proses investasi emas. Beberapa informan mengungkapkan bahwa pada tahap awal mereka merasa ragu dan kurang memahami prosedur investasi yang ditawarkan.

Seorang informan menyatakan:

“Awalnya saya belum begitu paham cara berinvestasi emas dan takut salah. Tapi dijelaskan pelan-pelan sampai mengerti, diajarkan cara menggunakan aplikasi dalam memantau harga bahkan disarankan mulai membeli dari nominal yang kecil dulu.” (I4)

Informan lain menambahkan:

“Setelah mencoba sekali dan sejauh ini harganya stabil bahkan cenderung naik, bahkan saya bisa memantau harga melalui aplikasi pegadaian, ini membuat saya jadi lebih yakin untuk menabung emas secara rutin setiap bulan.” (I8)

Pendampingan ini berfungsi sebagai bentuk *behavioral nudge*, yaitu dorongan kecil yang membantu individu mengatasi hambatan psikologis dalam mengambil keputusan (Thaler, 2018). Dengan memulai dari nominal kecil, risiko persepsional menjadi rendah, sehingga meningkatkan kemungkinan adopsi berkelanjutan.

Temuan ini mendukung pandangan (Vial, 2019) bahwa transformasi digital tidak hanya persoalan teknologi, tetapi kemampuan organisasi mengelola perubahan melalui manusia sebagai aktor utama. Dalam konteks ini, human capital Pegadaian bertindak sebagai fasilitator adaptasi digital.

5. Transformasi Mindset

Integrasi ketiga mekanisme tersebut menghasilkan perubahan signifikan dalam pola pikir nasabah. Emas tidak lagi dipersepsikan hanya sebagai aset yang dicairkan saat darurat, tetapi sebagai instrumen akumulasi kekayaan jangka panjang.

Sebagaimana diungkapkan oleh informan:

“Sekarang saya tidak beli emas hanya untuk digadaikan lagi dikemudian hari. Justru tiap bulan saya sisihkan untuk simpanan atau investasi.” (I2)

“Kalau dulu emas itu penyelamat saat butuh uang. Sekarang lebih ke tabungan masa depan .” (I6)

Perubahan ini mencerminkan pergeseran dari orientasi bertahan (*survival*) menuju bertumbuh (*growth*). Transformasi tersebut menunjukkan bahwa inklusi keuangan yang efektif tidak hanya meningkatkan akses terhadap produk, tetapi mengubah pola pikir dan kebiasaan ekonomi masyarakat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *human capital* Pegadaian berfungsi sebagai agen transformasi finansial melalui tiga mekanisme utama: edukasi kontekstual, alih kepercayaan, dan pendampingan behavioral. Ketiganya membentuk proses bertahap yang mengubah persepsi emas dari alat likuiditas darurat menjadi instrumen investasi jangka panjang. Temuan ini memperluas literatur manajemen sumber daya manusia strategis dengan menunjukkan bahwa dalam konteks lembaga keuangan, SDM bukan hanya pendukung operasional, tetapi katalis perubahan perilaku ekonomi masyarakat.

Implikasi tersebut sekaligus menguatkan pentingnya penyelarasan perencanaan tenaga kerja dengan tujuan strategis organisasi. Perencanaan *human capital* yang terintegrasi memungkinkan organisasi tidak hanya merespons perubahan, tetapi secara proaktif membentuk arah transformasi (Makhanya, 2024). Dengan demikian, pengembangan kompetensi relasional dan kemampuan digital karyawan secara berkelanjutan menjadi kunci agar transformasi lembaga keuangan dapat terus berjalan dan berkembang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi orientasi finansial nasabah Pegadaian dari bertahan menuju bertumbuh tidak terjadi semata-mata karena ketersediaan produk, melainkan melalui proses relasional yang dimediasi oleh *human capital*. Pada tahap awal, emas dipersepsikan sebagai instrumen likuiditas darurat untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek. Namun, melalui edukasi kontekstual, alih kepercayaan yang terbentuk dari pengalaman transaksi sebelumnya, serta pendampingan berkelanjutan, terjadi perubahan mindset yang mengarahkan nasabah pada pemahaman emas sebagai instrumen akumulasi aset jangka panjang.

Temuan ini menegaskan bahwa sumber daya manusia dalam lembaga keuangan berperan sebagai agen transformasi perilaku ekonomi, bukan sekadar pelaksana operasional layanan. Kompetensi komunikasi, kredibilitas profesional, dan kemampuan membangun relasi menjadi faktor strategis dalam mendorong perubahan pola pikir dan kebiasaan finansial masyarakat. Dengan demikian, inklusi keuangan yang bermakna tidak hanya diukur dari

peningkatan akses terhadap produk, tetapi dari keberhasilan mengubah orientasi finansial menuju perencanaan dan pertumbuhan jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- Baur, D. G., & Lucey, B. M. (2010). Is Gold a Hedge or a Safe Haven? An Analysis of Stocks, Bonds and Gold. *Financial Review*, 45(2), 217–229. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6288.2010.00244.x>
- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3d edition, Ed.). University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
- Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Ansar, S., & Hess, J. (2022). *The Global Findex Database 2021: Financial inclusion, digital payments, and resilience in the age of COVID-19*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1897-4>
- ElBayaa, N., Alzoubi, Y. I., & Abboud, E. (2024). The mediation effect of trust and justice on the relationship between servant leadership and employee job satisfaction: An empirical findings from private universities in Kuwait. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 17(4), 1196–1212. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2023-0553>
- Ennew, C., & Sekhon, H. (2007). Measuring trust in financial services: The Trust Index. *Consumer Policy Review*, 17, 62–68.
- Grönroos, C. (2020). Viewpoint: Service marketing research priorities. *Journal of Services Marketing*, 34(3), 291–298. <https://doi.org/10.1108/JSM-08-2019-0306>
- Hansen, T. (2012). Understanding Trust in Financial Services: The Influence of Financial Healthiness, Knowledge, and Satisfaction. *Journal of Service Research*, 15(3), 280–295. <https://doi.org/10.1177/1094670512439105>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>

- Makhanya, M. T. (2024). Strategic Workforce Planning: Integrating Human Capital Needs With Organisational Goals for Optimal Performance in the Public Sector. *Journal of Public Administration*, 59(3), 542–557. <https://doi.org/10.53973/jopa.2024.59.3.a13>
- Nasir, S. A., Iswardhani, I., Macenning, A. R. A. dg, Sarah, N., & Sandira, N. F. A. (2025). Menakar Nilai, Mengelola Resiko: Peran dan Tantangan Penaksir dalam Industri Gadai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1320–1328. <https://doi.org/10.58191/jomel.v5i1.375>
- Nyberg, A. J., Collings, D. G., McMackin, J. F., & Wright, P. M. (2025). Modern day leadership: Are we getting the business leaders that we deserve? *Human Resource Management Review*, 35(2), 101072. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101072>
- Thaler, R. H. (2018). From Cashews to Nudges: The Evolution of Behavioral Economics. *American Economic Review*, 108(6), 1265–1287. <https://doi.org/10.1257/aer.108.6.1265>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems, SI: Review Issue*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Wright, P. M. (2021). Rediscovering the “Human” in strategic human capital. *Human Resource Management Review, Navigating the Shifting Landscapes of HRM*, 31(4), 100781. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100781>
- Ylhäinen, I. (2017). Life-cycle effects in small business finance. *Journal of Banking & Finance*, 77, 176–196. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.01.008>